

Національна академія державного управління  
при Президентіві України  
Дніпропетровський регіональний інститут  
державного управління

---

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали  
науково-практичної конференції  
за результатами стажування слухачів  
спеціальності «Державне управління»  
(15 жовтня 2014 р., м. Дніпропетровськ)

Дніпропетровськ  
ДРІДУ НАДУ  
2014

**Редакційна колегія:**

*Є.І. Бородін* (голов. ред.), д-р іст. наук, проф.,

*Н.А. Липовська*, д-р. держ. упр., проф., *Ю.П. Шаров*, д-р держ. упр., проф.,

*О.Ю. Бобровська*, д-р держ. упр., проф., *Л.Л. Прокопенко*, д-р. держ. упр., проф.,

*І.В. Письменний*, канд. держ. упр., доц., *О.М. Рудік*, канд. політ. наук. доц.,

*В.В. Хіменко* (відп. секретар).

**А 43 Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування** : матеріали наук.-практ. конф. за результатами стажування слухачів спеціальності «Державне управління» / за заг. ред. Є.І. Бородіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2014. – 104 с.

Уміщені матеріали доповідей учасників науково-практичної конференції «Актуальні проблеми державного управління та місцевого самоврядування». Досліджуються проблеми публічного управління, які слухачі інституту визначили під час проходження стажування в органах влади, та пропонуються шляхи їх вирішення.

Розраховані на фахівців державного управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, слухачів Національної академії державного управління при Президентові України, а також будуть корисним для тих, кого цікавить окреслене коло проблем.

© ДРІДУ НАДУ, укладання,  
оригінал-макет, 2014

**ЗМІСТ**

<i>БОНДАРЕНКО О.</i> Упровадження елементів е-урядування в діяльності ДРІДУ НАДУ (на прикладі деканату факультету «Державне управління») .....	6
<i>БОРИСОВА Н.</i> Удосконалення діяльності департаменту агропромислового розвитку (на прикладі Кіровоградської обласної державної адміністрації) .....	8
<i>ГОНЧАРОВА М.</i> Удосконалення формування інформаційних ресурсів для забезпечення інформаційно-аналітичної діяльності органів державного управління .....	10
<i>ГРИГОРЕНКО А.</i> Приватизація майна в Україні та шляхи її вдосконалення .....	12
<i>ГРИЩЕНКО О.</i> Акмеологічні аспекти професійного розвитку кадрів державної служби (на прикладі Пенсійного фонду України) ....	14
<i>ДОВГАЛЮК С.</i> Удосконалення процедури виплат в діяльності Пенсійного фонду України (на прикладі відділу обліку надходження платежів) .....	16
<i>ЖИЛЕНКО А.</i> Удосконалення діяльності Державної екологічної інспекції у сфері контролю за перевезенням вантажів (на прикладі Запорізької області) .....	18
<i>ЗАДОРЖНИЙ Р.</i> Удосконалення правового забезпечення діяльності Синельниківської райдержадміністрації .....	20
<i>ІВАНОВА Ю.</i> Інвестиційний імідж Дніпропетровської області: стан та перспективи розвитку .....	23
<i>КАЛЮЖНА А.</i> Службово-трудова відносина в органах виконавчої влади: організаційні аспекти .....	27
<i>КАПАЦІНА Н.</i> Особливості формування системи наставництва в органах державної влади (на прикладі Департаменту інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю Дніпропетровської облдержадміністрації) .....	29
<i>КАРНАУХ М.</i> Проблеми кадрового забезпечення Управління зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської облдержадміністрації .....	32
<i>КОВАЛЕНКО О.</i> Досвід та напрями вдосконалення роботи зі зверненнями громадян в Адміністрації Президента України .....	34
<i>КРАСНИК К.</i> Організація і структура цивільного захисту в Федеративній Республіці Німеччини .....	36

<i>КУРБАТОВА Н.</i> Удосконалення системи пенсійного забезпечення як складової соціального захисту населення в Україні .....	40
<i>ЛУГІНІНА Л.</i> Пріоритети розвитку роботи митних органів (на прикладі Запорізької митниці) .....	42
<i>ЛЬОГКА Н.</i> Громадський контроль за якістю надання житлово-комунальних послуг .....	44
<i>МАТЯШ Є.</i> Тенденції розвитку сучасної системи соціальних послуг .....	47
<i>МИРОШНИК Т.</i> Упровадження концепції місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Дніпропетровській області .....	50
<i>МОРОЗ Ю.</i> Мотивація державних службовців: досвід Національного агентства України з питань державної служби .....	53
<i>ОВДІСНКО І.</i> Про стан роботи міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в сучасних умовах .....	57
<i>ПЕТЛЬОВАНА Я.</i> Шляхи покращення соціалізації дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування в діяльності служби у справах дітей .....	60
<i>ПИСАРЕНКО О.</i> Оптимізація роботи державних контрольно-наглядових органів .....	61
<i>РОЖДССТВЕНСЬКА І.</i> Аналіз державної політики в сфері охорони водних ресурсів в Україні в аспекті наближення законодавства України до ЄС .....	63
<i>РУДОВА О.</i> Підвищення рівня компетентності державних службовців: напрями вдосконалення (на прикладі Криворізької райдержадміністрації) .....	66
<i>САВЧЕНКО В.</i> Удосконалення взаємодії органів публічної влади і громадськості на прикладі Новомосковської райдержадміністрації ..	68
<i>СЕМЕНІХІНА Т.</i> Стратегічне управління регіональним розвитком Запорізької області .....	71
<i>СЄДОВА К.</i> Удосконалення організаційно-функціональної роботи відділу з призначення пенсій .....	73
<i>ТИХОНОВА С.</i> Організаційні і нормативно-правові засади діяльності Дніпропетровського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентові України .....	75
<i>ХАНДУСЕНКО Г.</i> Соціальний захист та підтримка переселенців з тимчасово окупованої території .....	77
<i>ХОМУШИНА Н.</i> Кар'єрний розвиток державних службовців в Україні .....	80

<i>ЧЕМЕРИС К.</i> Актуальні проблеми державної служби та шляхи їх вирішення (на прикладі діяльності Національного агентства України з питань державної служби) .....	82
<i>ЧЕПІГА Ю.</i> Проектний підхід у стратегічному плануванні розвитку міста Бердянська Запорізької області .....	86
<i>ЧЕРКАСЬКА Т.</i> Організація внутрішнього аудиту в органах державної влади .....	88
<i>ЧЕРНИШЕВА Н.</i> Шляхи покращення організаційно-інформаційної роботи в діяльності обласного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області .....	90
<i>ШАЛАН І.</i> Професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування: правовий та управлінський аспекти .....	92
<i>ЩЕТКО Ю.</i> Розвиток амбулаторної паліативно-хоспісної допомоги населенню (на прикладі міста Павлоград) .....	97
<i>ЯКОВЕЦЬ С.</i> Проблеми реформування трудового законодавства України в сучасних умовах .....	99

## **УПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ Е-УРЯДУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ДРІДУ НАДУ (НА ПРИКЛАДІ ДЕКАНАТУ ФАКУЛЬТЕТУ «ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ»)**

Електронне урядування – це трансформація внутрішніх і зовнішніх відносин державних організацій на основі використання можливостей сучасних інформаційних технологій з метою підвищення рівня прозорості діяльності влади, розширення участі суспільства в питаннях державного управління, оптимізації надання державних послуг та підвищення ефективності діяльності державних органів.

Налагодження системи локальних інформаційних мереж та сегментів глобальної інформаційної мережі забезпечить функціонування органів влади в режимі реального часу та зробить максимально простим і доступним щоденне спілкування з ними громадян, юридичних осіб, неурядових організацій. Головною складовою електронного урядування є електронний уряд - єдина інфраструктура міжвідомчої автоматизованої інформаційної взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування з громадянами та суб'єктами господарювання. Він не є доповненням або аналогом традиційного уряду, а лише визначає новий спосіб взаємодії на основі активного використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) з метою підвищення ефективності надання державних послуг.

Незважаючи на достатньо значний проміжок часу (початок розвитку можна датувати 1998 р. – прийняття Закону України «Про Національну програму інформатизації»), електронне урядування в Україні залишається на етапі становлення. З одного боку суспільство не розуміє переваг цього інструменту, з іншого боку держава не зацікавлена в його запровадженні.

Стан електронного урядування в Україні на сьогодні можна охарактеризувати як інформування громадськості про діяльність державних органів із першими спробами запровадження державних послуг он-лайн.

Згідно зі звітом «Вимірювання інформаційного суспільства» Міжнародного Союзу Електрозв'язку (МСЕ) ООН, Україна займає 68 місце в світі з розвитку ІКТ. Усього рейтинг охоплює 157 країн.

Досвід розвинутих країн демонструє необхідність переходу від відомчої орієнтації діяльності держави до орієнтації на потреби й завдання громадян. Технології е-урядування вже давно використовуються і успішно функціонують у багатьох зарубіжних країнах (США, Сінгапур, Великобританія, Швеція, Данія, Норвегія, Коста-Ріка, Катар, Об'єднані Арабські Емірати, Латвія, Естонія, Чехія тощо). Так, урядами надаються громадянам різноманітні послуги через Інтернет: видача ліцензій, сплата

податків, реєстрація фірм і компаній будь-якої організаційно-правової форми, внесення змін в статутні документи, оформлення фінансових документів, легалізування іноземних документів. В Естонії функціонує Інтернет-портал «Сьогодні вирішую я» (Tapa otsustan mina), за допомогою якого громадянин республіки може взяти участь в управлінні державою – висловити свою думку про поточні процеси у країні, запропонувати поправки до законопроектів тощо. Цей портал також дозволяє користувачу голосувати. Це все забезпечується технологіями е-урядування. В Естонії інвестиції в «Електронний уряд» окупилися всього за 14 місяців, а Франція щороку економить з його допомогою більше 10 мільярдів Євро.

В Україні, на жаль, мають місце спроби застосувати інноваційний інструмент електронного урядування до бюрократизованого та морально застарілого державного устрою. Результатом є низькі темпи впровадження електронного урядування внаслідок несприйняття бюрократичною машиною явища, яке покликане її знищити.

Аналіз стану електронного урядування показав наявність великої кількості проблем, ключовими з яких є низький рівень фінансування проектів електронного урядування, не повністю сформована та суперечлива нормативно-правова база, відсутність політичної волі для пріоритетного виконання проектів електронного урядування.

Стажування у деканаті факультету державного управління Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України (далі – Інститут) не тільки дозволило набути практичного досвіду, підвищити особисті ділові якості і професійну компетентність, закріпити і вдосконалити знання, отримані під час навчання, але й, в ході виконання покладених обов'язків, звернути увагу на основні проблеми підрозділу. Зокрема, застарілість комп'ютерної техніки, а також необхідність збільшення її кількості. Це заважає використовувати нові технології та програмні комплекси, що спрощують документообіг, роботу зі студентами та слухачами, іншими навчальними закладами, бібліотеками та інше.

В процесі стажування здійснено аналіз можливих заходів, що можуть якісно вплинути на ефективність діяльності структурних підрозділів і Інституту в цілому, сформовано пропозиції щодо її підвищення, а саме:

- покращення стану матеріально-технічної бази;
- автоматизація окремих видів діяльності, зокрема, з моніторингу та аналізу успішності навчання слухачів та студентів Інституту, за допомогою програмного ліцензійного забезпечення;
- удосконалення єдиної системи документообігу враховуючи тісну співпрацю деканату факультету державного управління зі структурними підрозділами Інституту;
- створення єдиної бази даних студентів, слухачів, дисциплін, які

вивчаються на факультеті шляхом впровадження пакету програм, що дозволяють створити і підтримувати базу даних, в якій реєструється і формується наступна інформація: структура навчального процесу (спеціальності, циклові комісії, навчальні плани, академічні та збірні групи, підгрупи, лекційні потоки); відомості про всіх викладачів та їх планового навантаження, розклад їх роботи; відомості про всіх студентів і слухачів та події, які відбуваються з ними під час навчання (оцінки, відвідування занять, рух студентів); аудиторний фонд, розклад занять;

- впровадження зворотного зв'язку зі слухачами та студентами;
- залучення слухачів та студентів до участі у розробці розкладу занять для студентів всіх форм навчання.

Упровадження таких заходів значно підвищило б ефективність роботи Інституту та наблизило реалізацію ідеї електронного урядування.

*Н. Борисова*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕПАРТАМЕНТУ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ)**

Перспективи розвитку суспільства, успішність будь-яких економічних і політичних перетворень у країні залежать від рівня знань, глибинних наукових, теоретичних та практичних досягнень у вивченні аграрного сектору економіки України.

У Кіровоградській області реалізацію державної аграрної політики в межах покладених завдань здійснює департамент агропромислового розвитку Кіровоградської обласної державної адміністрації (далі - Департамент).

Утворюється Департамент головою обласної державної адміністрації, підпорядкований йому, а також, враховуючи вимоги Закону України «Про місцеві державні адміністрації», є підзвітним і підконтрольним Міністерству аграрної політики та продовольства України.

У своїй діяльності Департамент керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства аграрної політики та продовольства України, іншими нормативно-правовими актами, розпорядженнями голови обласної державної адміністрації, а також Положенням про департамент агропромислового розвитку Кіровоградської обласної державної адміністрації, затвердженим розпорядженням голови Кіровоградської облдержадміністрації від 01 березня 2013 р. № 106-р (далі - Положення).

Відповідно до Положення основними завданнями Департаменту є:

забезпечення реалізації державної політики, розроблення та виконання регіональних інноваційно-інвестиційних та інших програм і прогнозів розвитку галузей агропромислового виробництва; участь у формуванні та реалізації соціальної політики на селі, сталого розвитку регіонального агропромислового ринку і сільських територій регіону; організація роботи з питань землеробства, племенної справи, наукового і кадрового забезпечення, стандартизації, карантинного режиму, охорони праці та техніки безпеки; участь у формуванні та забезпеченні реалізації державної політики, спрямованої на розвиток агропромислового комплексу та гарантування продовольчої безпеки держави.

З метою оперативного реагування на звернення фізичних та юридичних осіб, вирішення їх проблемних питань та вдосконалення роботи Департаменту на офіційному веб-сайті вищевказаного органу, у коридорах та холі зазначено номер телефону «гарячої лінії».

Також значну увагу приділено інформації щодо адміністративних послуг, які надаються Департаментом або відносно яких проводиться організаційна робота, режиму роботи суб'єкту надання адміністративних послуг, порядку прийому суб'єктів звернення та контактні телефони, яка розміщена на інформаційних стендах у приймальнях директора та заступників директора Департаменту.

З метою ефективного надання адміністративних послуг, вивчення думки суб'єктів звернення, проведення аналізу зауважень, пропозицій та вжиття відповідних заходів, облаштовано скриньку для висловлення зауважень і пропозицій щодо якості надання адміністративних послуг та розміщено її у приймальні заступника директора Департаменту.

Ураховуючи затверджені щомісячні графіки чергування працівників департаменту у позаробочий час, задіяних у наданні адміністративних послуг юридичним та фізичним особам, зацікавлені особи можуть звертатись за консультаційною допомогою до представників відповідних структурних підрозділів Департаменту. Але постає питання щодо захисту законодавчо обумовлених прав державних службовців на 40-годинний робочий тиждень. Ще один аспект проблеми полягає у тому, що кожен задіяний працівник у наданні адміністративних послуг (3 відділи та 1 сектор) постійно чергує на відміну від інших державних службовців, які не задіяні у наданні адміністративних послуг.

Що стосується вдосконалення роботи Департаменту, то існує необхідність в ініціюванні керівниками структурних підрозділів обговорення під час колегій, нарад питання щодо стану виконавської дисципліни підприємств, установ, організацій та за наслідками підготувати наказ директора Департаменту відносно вжиття заходів покращення рівня виконавської дисципліни.

Також значну увагу необхідно приділити стратегічним напрямкам розвитку аграрного сектору економіки України з мінімізацією надмірної

бюрократії та встановлення достатнього терміну на опрацювання документації спеціалістами.

З метою отримання можливості більш оперативно опрацьовувати інформацію та надавати якісно та вчасно інформацію слід модернізувати комп'ютерну техніку. Керівникові Департаменту постійно вживати заходи щодо поліпшення матеріально-технічного забезпечення та умов праці.

Існує необхідність у розробці та вжитті заходів щодо мінімізації впливів негативних чинників на працівників під час можливої реорганізації чи ліквідації Департаменту та намагатись вживати заходи щодо максимального уникнення психологічного пригнічення працівників, пов'язаного з умовами, у яких перебуває нині Україна.

За наслідками впровадження покращеної системи мотивації державних службовців слід очікувати зменшення плинності кадрів, поліпшення ефективності діяльності Департаменту зокрема та державної служби взагалі.

Гармонійний розвиток суспільства України залежить від теоретичних та практичних досягнень в аграрній сфері. Велику роль у цьому розвитку відіграють державні службовці, які безпосередньо впроваджують аграрну політику у життя.

Отже, країна вимагає від держслужбовців у сфері аграрної політики високого професіоналізму, політичної неупередженості, стабільності, патріотизму та намагання відповідати європейським нормам і стандартам.

*М. Гончарова*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Ефективне інформаційне забезпечення будь-якого виду діяльності людини в значній мірі визначає міру її успішності. Для компетентної інформаційної підтримки органів державного управління в інформаційно-аналітичній діяльності, науково-дослідних та освітніх процесах необхідно розширення форм та методів співпраці їх з навчальними та науковими установами. Поєднання фахових знань з вмінням використовувати інформаційні ресурси та інформаційно-телекомунікаційні технології мають спрямовуватися на забезпечення досягнення конкретного результату управлінської праці.

Якісне інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів державного управління може здійснюватися серед іншого за рахунок залучення можливостей установ та організацій, які володіють

відповідними власними інформаційними ресурсами загальносуспільного значення в усіх сферах життєдіяльності або вільним, необмеженим доступом до цих ресурсів.

Основними напрямками діяльності Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (далі - Інститут) є підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, а також надання експертно-консультативних, інформаційно-аналітичних, науково-методичних та інших послуг з питань теорії і практики державного управління та місцевого самоврядування.

Бібліотечний відділ Інституту організує та забезпечує бібліотечно-інформаційне обслуговування читачів з усіх галузей знань, науково-обґрунтоване формування книжкового фонду за профілем статутної діяльності Інституту, виконання замовлень кафедр та інших структурних підрозділів на комплектування літератури з окремих напрямків та тем. У відділі впроваджено систему автоматизації роботи бібліотек «ІРБІС», що дозволяє створювати і підтримувати будь-яку кількість баз даних, що становлять електронний каталог або є проблемно-орієнтованими бібліографічними базами даних. Але в сучасних умовах швидкої модернізації інформаційно-телекомунікаційних технологій, переходу до нової інноваційної моделі розвитку, що повинна будуватися на основі передових міжнародних практик, за рахунок глибокого розуміння зростаючих потреб споживачів інформаційних послуг, бібліотечна система, за своїми технічними і технологічними можливостями повинна повністю відповідати вимогам сучасності, для чого необхідно більш виважено підійти до вибору спеціалізованого програмного забезпечення для автоматизації роботи бібліотек (в том числі безоплатних), мати достатню кількість сучасних технічних засобів, комп'ютерної техніки, програмних продуктів, засобів зв'язку тощо.

Для забезпечення надання більш якісних послуг необхідно розглянути варіант інтеграції бібліотечно-інформаційних ресурсів Національної академії державного управління при Президентові України та її регіональних інститутів та створення корпоративної електронної бібліотеки. Метою її створення є підвищення повноти, оперативності бібліотечно-інформаційного обслуговування усіх категорій користувачів за рахунок надання їм об'єднаних інформаційних ресурсів і засобів пошуку з використанням сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій для вирішення освітніх, соціальних, культурних, ділових та інших завдань. Важливими інструментами реалізації цієї мети повинні стати інтегровані мереживні ресурси бібліотечних відділів та веб-сайт корпоративної електронної бібліотеки.

Інтеграція забезпечить загальний доступ до літератури, навчальних

видань, наукових монографій, статей, дисертацій, відеоматеріалів, газет та журналів тощо, а також надасть можливість впровадження технологій дистанційного надання консультативних послуг при замовленні комплектування літератури з будь-яких напрямків та тем.

*А. Григоренко*

## **ПРИВАТИЗАЦІЯ МАЙНА В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Фонд державного майна України (далі – ФДМУ) та його регіональні відділення становлять єдину систему державних органів приватизації.

Регіональне відділення ФДМУ у Дніпропетровській області є територіальним органом Фонду державного майна України, що реалізує державну політику у сфері приватизації та діє на підставі Закону України «Про Фонд державного майна України».

Приватизація як широкомасштабний соціально-економічний проект трансформації державної власності, реалізацію якого було розпочато в Україні в 1992 р., мала на меті у стислі строки забезпечити стратегічні позиції приватної власності в національній економіці.

Під приватизацією розуміють створення нових недержавних форм власності, зокрема перехід власності в індивідуальне і колективне володіння. В процесі приватизації значна частина державного майна має бути вилучена з державної власності.

Процес приватизації державного майна, що сприяє накопиченню об'єктів приватної власності, зробив незворотними ринкові перетворення. Водночас в Україні не сформувалася ефективна система відносин власності, яка забезпечила б оптимальне використання національного економічного потенціалу та сприяла б досягненню цілей і виконанню завдань соціально-економічного розвитку. Приватизаційний процес в Україні триває понад 20 років. За цей період змінили форму власності 28 943 державних об'єкти.

Відповідно до Державної програми приватизації на 2012–2014 рр., планується завершити приватизацію та забезпечити ефективне виконання державою своїх функцій.

Нова Програма разом із змінами до законів з питань приватизації дала можливість залучити до економіки держави інвестиції. Продовження терміну програми приватизації забезпечить ефективну структурну перебудову економіки.

До проблем, які лежать на поверхні процесів приватизації, відносять по-перше, відсутність в Україні програми інвентаризації об'єктів національної економіки (тільки, наприкінці 2011 р. Головою Фонду державного майна України О.В. Рябченко було наголошено на

необхідності створення правових засад для здійснення інвентаризації всього державного майна); по-друге, роздержавлення і приватизація за своїми масштабами вийшла за об'єктивно виправдані межі та в ряді випадків позбавили національну економіку тих переваг, які вона мала в період до проведення цих реформ.

Недооцінка державою цих недоліків, втрата нею регулюючої ролі в економіці створює в Україні атмосферу «тіньової приватизації», перерозподілу уже розподіленої власності між відомими для всієї України особами. Також важливим є виконання завдань з надходження коштів від приватизації державного майна до державного бюджету. Виконання цього завдання, насамперед, залежить від передачі уповноваженими органами управління до Фонду об'єктів на приватизацію. Разом з тим ситуація, що склалася навколо цього питання, є вкрай критичною.

Протягом 2012–2013 рр. Фонд державного майна неодноразово звертався до центральних органів виконавчої влади з вимогою про передачу об'єктів на приватизацію, але уповноважені органи управління переважно пропонують до приватизації об'єкти, більшість з яких протягом тривалого часу не звітують і не здійснюють фінансово-господарської діяльності; перебувають на різних стадіях банкрутства; перебувають в Переліку об'єктів права державної власності, що не підлягають приватизації.

Деякі органи управління не тільки не надають пропозицій щодо нових об'єктів приватизації, а й відкликають раніше надані пропозиції. Така тенденція спостерігалася з боку, зокрема, Державного агентства з управління державними корпоративними правами та майном, Державного космічного агентства, Міністерства аграрної політики та продовольства.

Крім того, протягом останніх років уповноважені органи управління не надають до Фонду пропозицій щодо передприватизаційної підготовки підприємств, метою якої є підвищення вартості об'єктів приватизації, їх інвестиційної привабливості та ліквідності, забезпечення конкурентного середовища, запобігання монополізації товарних ринків.

Зміни, які відбулись, починаючи з 1992 р. у сфері відносин власності у нашому суспільстві, незаперечно підтверджують те, що приватизація стала основою економічної реформи.

Отже, зважаючи на вищезазначене, шляхами вдосконалення процесу приватизації майна в Україні є такими:

- внести зміни до законодавства для забезпечення формування ефективної правової бази у сфері приватизації (внесення змін до нормативно-правових актів на виконання програми приватизації на 2012–2014 рр.);

- організувати постійний моніторинг виконання програми приватизації з метою аналізу проведення приватизації та внесення в разі потреби відповідних змін до законодавства;

- досягти повної глибини приватизації державних об'єктів, які підлягають продажу шляхом малої та масової приватизації – шляхом складання переліків об'єктів груп А, В, Д, Е і Ж;

Таким чином, для вдосконалення законодавства з питань роздержавлення потрібно створити необхідну правову, нормативну та організаційну базу для продовження приватизації на засадах передбачених Державною програмою приватизації на 2012–2014 рр.

*О. Грищенко*

### **АКМЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ (НА ПРИКЛАДІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ)**

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює управління фінансами пенсійного забезпечення, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. У своїй діяльності Пенсійний фонд України керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України.

Структура головного управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області складається з 12 управлінь, одного відділу, сектору з питань запобігання та протидії корупції, а також головного спеціаліста з питань режиму секретності. Щодо територіальних управлінь Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області, їх налічується 46.

Основними завданнями відділу пенсійного забезпечення органів внутрішніх справ та деяких інших категорій громадян є такі:

1. Забезпечення реалізації конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення.

2. Додержання законодавства про пенсійне забезпечення та правильного його застосування спеціалістами відділу.

3. Здійснення своєчасного призначення (перерахунку) та виплати пенсій, одноразової грошової допомоги, інших соціальних виплат особам, які мають право на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших категорій осіб».

4. Проведення своєчасного розгляду документів та прийняття відповідного рішення про призначення (перерахунок) пенсій, у разі необхідності надання особі допомоги в одержанні відсутніх, на момент подання заяви, документів.

5. Забезпечення та здійснення систематичного контролю за використанням коштів, призначених для виплати пенсій, допомоги, інших соціальних виплат згідно з чинним законодавством України.

6. Забезпечення обліку та збереження пенсійних справ, документації, звітності і матеріальних цінностей.

7. Узагальнення практики застосування чинного законодавства України з питань пенсійного забезпечення осіб, із числа військовослужбовців та членів їх сімей.

8. Підготовка та надання необхідних даних для складання статистичної і аналітичної звітності з питань діяльності відділу та для формування зведеного звіту про роботу управління в цілому.

9. Збереження державної таємниці та інформації про громадян, яка стала відомою під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з чинним законодавством не підлягає розголошенню, запобігання несанкціонованому її використанню.

10. Забезпечення та захист інтересів Пенсійного фонду України в сфері пенсійного забезпечення громадян.

11. Організація проведення навчання спеціалістів відділу з метою підвищення рівня їх професійної кваліфікації, постійне вдосконалення організації роботи, проведення заходів направлених на зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

12. Забезпечення додержання законодавства України з питань захисту персональних даних.

Фахівцями відділу пенсійного забезпечення органів внутрішніх справ та деяких інших категорій громадян проводиться велика за обсягом робота, наприклад, за перше півріччя 2014 р. було призначено майже 1 000 нових пенсій, з них близько 20 % складають біженці з Донецької та Луганської областей. У зв'язку з ситуацією в країні на фахівців відділу покладається ще більше навантаження. У зв'язку з ситуацією в країні на фахівців відділу покладається ще більше навантаження. Оскільки пенсіонерам потрібно не тільки надавати роз'яснення, а ще й психологічну підтримку. Велика кількість людей окрім пенсії не має інших джерел прибутку, а надходження пенсійних справ для виплати пенсій з Донецької та Луганської областей в даний час проходить з затримкою.

Також, як зазначалось вище до завдань управління входить виплата допомоги на поховання та одноразової грошової допомоги за померлих пенсіонерів. Але звернення родичів за цими коштами часто проходить дуже в морально напруженому стані, оскільки люди збентежені ситуацією.

Велика кількість телефонних звернень пенсіонерів за певними роз'ясненнями, ускладнює роботу фахівців, оскільки в поінформованні населення через телебачення та газети з питань пенсійного забезпечення досить мало приділяється часу. Тим більше, що існує велика кількість законів, які регулюють пенсійне забезпечення, протиріччя між цими законами, неузгодженість між деякими статтями законів України та Державним бюджетом України. Що, в свою чергу, призводить до різного



тлумачення. Уніфікація пенсійного законодавства, про яке вже говорять не один рік, відповідність Державного бюджету до законів України – все це сприяло б покращенню не тільки проведення інформаційної роботи, а й зменшенню кількості звернень громадян до органів Пенсійного фонду, судових органів.

Щодо шляхів вдосконалення роботи можна додати, що, звичайно, найголовнішими питаннями на сьогодні є забезпечення сталого фінансування та виплати пенсій, фінансової збалансованості і стабільності пенсійної системи. Поряд з цим велику увагу необхідно приділити програмному забезпеченню підсистеми «Призначення та виплата пенсій деяким категоріям громадян (ПВП ДКГ)». Доцільно вжити наступне: в розділі «Відрахування» необхідно додати поле для відомостей «телефон стягувача»; при внесенні відомостей про дані паспорта пенсіонера та його індивідуального податкового номеру встановити обов'язкову розрядність, що дасть можливість уникати некоректного вводу.

*С. Довгалюк*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ВИПЛАТ В ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ ВІДДІЛУ ОБЛІКУ НАДХОДЖЕННЯ ПЛАТЕЖІВ)**

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює управління фінансами пенсійного забезпечення, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. У своїй діяльності Пенсійний фонд України керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України.

Стажування в управлінні Пенсійного фонду України (далі – Управління) надало можливість ознайомитись з діяльністю та організаційною структурою, механізмами координації діяльності структурних підрозділів та нормативно-правовими актами, що регламентують роботу Управління.

Основними завданнями загального відділу в роботі Управління є такі:

- забезпечення реалізації конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення;
- організація контролю за виконанням документів та систематичне інформування керівництва управління про хід виконання контрольних документів;
- організація проведення навчання спеціалістів відділу з метою підвищення рівня їх професійної кваліфікації, постійне вдосконалення

організації роботи, проведення заходів направлених на зміцнення трудової та виконавчої дисципліни;

- збереження державної таємниці та інформації про громадян, яка стала відомою під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з чинним законодавством не підлягає розголошенню, запобігання несанкціонованому її використанню;

- організація та забезпечення в управлінні єдиного порядку документування і роботи з документами на основі використання сучасної обчислювальної техніки, автоматизованої технології роботи з документами.

Стажування також надало можливість дійти висновку, що фахівцями загального відділу проводиться велика робота в організації та проведенні інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення з питань пенсійного забезпечення, основних напрямків роботи відділу та управління. Дотримуються вимоги законодавства про захист персональних даних у базі персональних даних, організована робота та вирішення питань, пов'язаних із захистом персональних даних при їх обробці.

У своїй діяльності Пенсійний фонд стикається з деякими проблемними питаннями в роботі з підприємствами, приватними підприємцями, організаціями та пенсіонерами, а саме:

1. Роз'яснення щодо розрахунку та перерахунку розміру пенсій (за віком, пільгових, по інвалідності) у ЗМІ є незрозумілими для більшості населення.

2. Недостатність впливу Пенсійного фонду при отриманні внесків згідно ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» за Списком № 1 та № 2 (витрати на виплату та доставку пенсій особам, які були зайняті на роботах за списком № 1 та № 2, покриваються підприємствами та організаціями).

Діяльність Пенсійного фонду ускладнена також великою кількістю законів та статей, які регулюють пенсійне забезпечення та недостатність важелів впливу для вдосконалення роботи Пенсійного фонду.

Для вирішення цих проблем необхідна підтримка з боку держави та органів місцевого самоврядування щодо:

- інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення з питань пенсійного забезпечення зробити зрозумілішою (опиратися не лише на статті закону, але й чітко їх роз'яснювати), особливо в селах та селищах;
- отримання коштів (стосовно комунальних закладів) безпосередньо від Мінздраву чи облздраву;
- накладання пені та штрафів на приватні підприємства за несвоєчасну сплату внесків згідно ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

## УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ІНСПЕКЦІЇ У СФЕРІ КОНТРОЛЮ ЗА ПЕРЕВЕЗЕННЯМ ВАНТАЖІВ (НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Головним органом, який забезпечує дотримання природоохоронного законодавства є Державна екологічна інспекція України. Вона провадить свою діяльність з метою збереження природних багатств (земля, надра, вода, ліси, флора та фауна) нашої країни.

Державна екологічна інспекція у Запорізькій області (далі – Держекоінспекція) є територіальним органом Державної екологічної інспекції України, який діє у її складі та підпорядковується їй.

Держекоінспекція у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України «Про державну службу», «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про засади запобігання та протидії корупції», «Про відходи», «Про перевезення небезпечних речовин», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» тощо, актами та дорученнями Президента України, актами Кабінету Міністрів України, наказами Держекоінспекції України, дорученнями Міністра екології та природних ресурсів.

Держекоінспекція відповідно до покладених на неї завдань узагальнює практику застосування законодавства, що належать до її компетенції, готує та вносить в установленому порядку пропозиції до Держекоінспекції України щодо його вдосконалення.

Дана установа здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням територіальними органами центральних органів виконавчої влади, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також фізичними та юридичними особами вимог законодавства про використання та охорону земель, про охорону і раціональне використання вод та відтворення водних ресурсів, про охорону атмосферного повітря, про охорону, захист, використання та відтворення лісів, про охорону, раціональне використання та відтворення тваринного світу, про додержання режиму територій та об'єктів природно-заповідного фонду, про поводження з відходами, законодавства щодо наявності дозволів, лімітів та квот на спеціальне використання природних ресурсів.

Крім того, Держекоінспекція забезпечує виконання фізичними та юридичними особами вимог законодавства про екологічну та радіаційну безпеку під час імпорту, експорту та транзиту вантажів (у тому числі небезпечних) і транспортних засобів, Конвенції з міжнародної торгівлі видами дикої фауни і флори, що перебувають під загрозою зникнення (CITES) у пунктах пропуску через державний кордон України та в зоні

діяльності митниць призначення та відправлення, а також складає протоколи про адміністративні правопорушення, з подальшим їх розгляданням та накладанням адміністративних стягнень у випадках, передбачених законом.

Під час стажування в Держекоінспекції у Запорізькій області, було виявлено, що однією із проблем у її діяльності є контроль за додержанням вимог чинного законодавства щодо перевезення небезпечних вантажів. Це обумовлено тим, що за останній час (2012–2014 рр.) дуже часто змінювалося законодавство, зокрема, митне, були створені нові нормативні акти, які не узгоджуються з вже існуючими. Крім того, відбулися зміни в класифікації вантажів: одні з них перейшли в категорію небезпечних, а інші – навпаки, перестали вважатися такими. При цьому також не були внесені всі необхідні зміни у відповідні закони та підзаконні акти. У зв'язку з цим виникають правові колізії й труднощі у питаннях контролю та перевірки дозвільних документів, що у сукупності з великою завантаженістю працівників інспекції, призводить до зменшення ефективності та якості виконання покладених обов'язків на державних інспекторів.

Для пом'якшення та згладження даної проблеми, можливо, по-перше, після кожної зміни чинного законодавства, надсилати запити на роз'яснення до Держекоінспекції України, як саме необхідно проводити контроль у зв'язку зі зміною нормативних актів. По-друге, було б корисним, проводити семінари та тренінги (із залученням державних інспекторів з інших областей) щодо здійснення контролю за перевезенням небезпечних вантажів та інших видів діяльності, звертаючи увагу на складні випадки із практики та нові законодавчі документи з зазначеного питання.

По-третє, необхідно, розробити рекомендації до Кабінету Міністрів України щодо усунення розбіжностей в екологічному та митному законодавстві та приведення його до єдиної системи, зокрема в частині перевезення озоноруйнівних речовин. Одним із можливих шляхів вирішення даної проблеми є внесення (можливо тимчасове) деяких кодів УКТ ЗЕД, які відповідають озоноруйнівним вантажам в Постанову Кабінету Міністрів України від 05.10.2011 р. №1031 «Про деякі питання здійснення державного контролю товарів, що переміщуються через митний кордон України» та до Переліку товарів, що підлягають державному контролю, у разі переміщення їх через митний кордон України, який затверджується даною постановою задля синхронної роботи митниці та Держекоінспекції із згаданого питання. В подальшому, вбачається можливість внесення змін до наступної версії Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліків товарів, експорт та імпорт яких підлягає ліцензуванню, та квот на 2015 рік», адже ця постанова щороку перезатверджується і є можливість внесення змін до неї.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СИНЕЛЬНИКІВСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ**

Синельниківська районна державна адміністрація (далі – райдержадміністрація) є місцевим органом виконавчої влади і входить до системи органів виконавчої влади. Райдержадміністрація в межах своїх повноважень здійснює виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а також реалізує повноваження, делеговані їй відповідною радою.

Повноваження та порядок діяльності місцевих державних адміністрацій визначений Законом України «Про місцеві державні адміністрації».

Згідно з вищевказаним законом до місцевих державних адміністрацій належить вирішення наступних питань:

- забезпечення законності, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян;
- соціально-економічного розвитку відповідних територій;
- бюджету, фінансів та обліку;
- управління майном, приватизації, сприяння розвитку підприємництва та здійснення державної регуляторної політики;
- промисловості, сільського господарства, будівництва, транспорту і зв'язку;
- науки, освіти, культури, охорони здоров'я, фізкультури і спорту, сім'ї, жінок, молоді та неповнолітніх;
- використання землі, природних ресурсів, охорони довкілля;
- зовнішньоекономічної діяльності;
- оборонної роботи та мобілізаційної підготовки;
- соціального захисту, зайнятості населення, праці та заробітної плати.

До відома місцевих державних адміністрацій належить й вирішення й інших питань, віднесених законами до їх повноважень.

Розпорядженням голови райдержадміністрації № Р-183/0/3-13 від 24 травня 2013 р. затверджено положення про відділ правого забезпечення (далі – відділ). Згідно з положенням даний відділ є структурним підрозділом апарату райдержадміністрації і утворюється, реорганізується чи ліквідується відповідно до вимог чинного законодавства. Підпорядковується безпосередньо голові райдержадміністрації, а з питань організації діяльності апарату – керівникові апарату райдержадміністрації.

Відповідно до вищезазначеного положення відділ виконує наступні завдання:

1. Організовує та бере участь у забезпеченні реалізації державної правової політики у відповідній сфері, правильного застосування законодавства в райдержадміністрації, у представленні інтересів райдержадміністрації в судах.

2. Розробляє та бере участь у розробленні проектів нормативно-правових актів з питань, що належать до компетенції райдержадміністрації.

3. Перевіряє відповідність законодавству і міжнародним договорам України проектів розпоряджень та інших документів, що подаються на підпис голові райдержадміністрації, погоджує (візує) їх за наявності віз керівників заінтересованих структурних підрозділів.

4. Проводить юридичну експертизу проектів нормативно-правових актів, підготовлених структурними підрозділами райдержадміністрації, за результатами якої готує висновки за формою, що затверджується Мін'юстом, погоджує (візує) їх за наявності віз керівників заінтересованих структурних підрозділів.

5. Переглядає разом із структурними підрозділами райдержадміністрації нормативно-правові акти та інші документи з питань, що належать до її компетенції, з метою приведення їх у відповідність із законодавством.

6. Інформує голову райдержадміністрації про необхідність вжиття заходів для внесення змін до нормативно-правових актів та інших документів, визнання їх такими, що втратили чинність, або скасування.

7. Вносить голові райдержадміністрації пропозиції щодо подання нормативно-правового акта на державну реєстрацію в порядку, визначеному Міністерством юстиції України.

8. Разом із заінтересованими структурними підрозділами райдержадміністрації узагальнює практику застосування законодавства у відповідній сфері, готує пропозиції щодо його вдосконалення, подає їх на розгляд голови райдержадміністрації для вирішення питання щодо підготовки проектів нормативно-правових актів та інших документів, внесення їх в установленому порядку до державного органу, уповноваженого приймати такі акти.

9. Розглядає проекти нормативно-правових актів та інших документів, які надійшли для погодження, з питань, що належать до компетенції райдержадміністрації, та готує пропозиції до них.

10. Організовує роботу, пов'язану з укладанням договорів (контрактів), бере участь у їх підготовці та здійсненні заходів, спрямованих на виконання договірних зобов'язань, забезпеченні захисту майнових прав і законних інтересів райдержадміністрації, а також погоджує (візує) проекти договорів за наявності погодження (візи) керівників заінтересованих структурних підрозділів.

11. Організовує претензійну та позовну роботу, здійснює контроль за її проведенням.

12. Аналізує матеріали, що надійшли від правоохоронних і контролюючих органів, результати позовної роботи, а також отримані за результатами перевірок, ревізій, інвентаризацій дані статистичної звітності, що характеризують стан дотримання законності райдержадміністрацією, готує правові висновки за фактами виявлених правопорушень та бере участь в організації роботи з відшкодування збитків.

13. Подає пропозиції голові райдержадміністрації про притягнення до відповідальності працівників, з вини яких заподіяна шкода (якщо це не віднесено до компетенції іншого структурного підрозділу).

14. Сприяє правильному застосуванню актів законодавства про працю, у разі невиконання або порушення їх вимог подає голові райдержадміністрації письмовий висновок з пропозиціями щодо усунення таких порушень.

Відділ згідно регламенту райдержадміністрації та положення про відповідний відділ у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, а також указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, розпорядженнями голів обласної та районної державних адміністрацій. З питань організації та проведення правової роботи Відділ керується актами Мін'юсту.

Для здійснення своєї діяльності відділ використовує: Цивільний кодекс України; Земельний кодекс України, оскільки ст. 122 визначенні повноваження райдержадміністрацій у сфері передачі земельних ділянок у власність або користування; Господарський кодекс України; Закон України «Про місцеві державні адміністрації» тому що даний закон визначає повноваження та порядок діяльності райдержадміністрації; Закон України «Про державну службу», який визначає права та обов'язки осіб які перебувають на державній службі; Закон України «Про звернення громадян».

Під час проходження стажування взято участь у підготовці проектів розпоряджень голови райдержадміністрації, а також здійснено правовий аналіз щодо відповідності їх до норм чинного законодавства.

На виконання розпорядження голови райдержадміністрації №104-Р-08 від 04 березня 2008 р. створено постійно діючу комісію з питань розгляду звернень громадян. Комісія по розгляду звернень громадян засідає в останній четвер місяця. У ході проведення засідання секретар здійснює доповідь щодо надходження кількості звернень громадян та з яких питань. На розгляд даної комісії виносяться проблематичні питання, які потребують поглибленого вивчення та обговорення. За результатами засідання комісії приймається рішення щодо порядку вирішення питань порушених у зверненні, а також складається протокол за підписом голови комісії та секретаря.

Також під час проходження стажування здійснено правовий аналіз договорів оренди земельних ділянок які укладені між райдержадміністрацією та фізичними і юридичними особами щодо відповідності їх до норм чинного законодавства.

Узагальнюючи досвід набутий у процесі стажування, можна зробити висновки, що належне виконання службових обов'язків вимагає від працівників знання законодавства, навичок аналізу та комунікативних навичок, швидкості та точності виконання завдань, відповідальності у роботі. Діяльність в Синельниківській райдержадміністрації здійснюється на належному професійному рівні із застосуванням нових методів організаційної та управлінської роботи. Стажування дало можливість випробувати власний досвід, знання та навички.

В процесі стажування здійснено аналіз можливих заходів, що можуть якісно вплинути на ефективність діяльності Відділу в цілому, сформовано пропозиції щодо її підвищення, зокрема:

- збільшення штатної чисельності працівників у зв'язку з великим навантаженням на 1 посадову особу за рахунок виведення штатної одиниці у відділі, який найменше навантажений у роботі, шляхом проведення моніторингу;

- забезпечення працівників відділу практичними посібниками, роз'яснювальним матеріалом та періодичними виданнями з правової тематики за рахунок збільшення додаткових коштів в бюджетному запиті шляхом надання пояснень стосовно впливу на результативні показники роботи відділу а також шляхом співпраці з громадськими організаціями та об'єднаннями, що здійснюють свою діяльність у сфері юриспруденції.

- покращення стану матеріально-технічної бази, забезпечення фінансування всіх робочих потреб відділу теж здійснити за рахунок збільшення коштів в бюджетному запиті а також за рахунок коштів не заборонених законодавством;

- збільшення фонду заробітної плати, в тому числі передбачення компенсації витрат щодо виконання працівниками своїх посадових обов'язків та відряджень.

*Ю. Іванова*

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ІМІДЖ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСТІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Забезпечення позитивного міжнародного іміджу Дніпропетровської області та розвиток міжнародних зв'язків є важливим напрямом захисту та просування її національних інтересів, включаючи реалізацію стратегічного курсу держави на європейську інтеграцію, а також успішність країни в конкурентній боротьбі на міжнародних ринках збуту та інвестицій.

Наше стажування відбувалося в управлінні зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської обласної державної адміністрації на яке покладена реалізація Програми формування позитивного міжнародного іміджу та розвитку міжнародних зв'язків Дніпропетровської області на 2011–2015 рр.

Програма має на меті організацію проведення впродовж зазначеного періоду скоординованої, планомірної та професійної діяльності, спрямованої на підвищення міжнародного іміджу Дніпропетровської області у політичній, економічній та культурній сферах і повинна забезпечити поширення позитивної інформації щодо політичного та соціально-економічного розвитку Дніпропетровської області, і, зокрема, сприйняття регіону світовим співтовариством як надійного, передбачуваного партнера, прихильного до зміцнення демократичних засад суспільного життя та розвитку економіки, який має розвинуту індустріальну базу, висококваліфіковані трудові ресурси, значний інноваційний, науково-технічний, промисловий, сільськогосподарський потенціал, а також багату культуру та історію.

Керівництво Дніпропетровської області активно працює у напрямі покращення іміджу і має вже певні результати.

1. Інвестиційна політика є складовою частиною іміджу регіону, економічної політики держави і повинна бути спрямована на створення оптимальних умов для активізації інвестиційного потенціалу. У 2011 р. було створено Дніпропетровське інвестиційне агентство основною функцією якого є ініціювання створення перспективних інвестиційних проектів у відповідності з потребами регіону та зацікавленістю потенційних інвесторів. А збільшення обсягів іноземних інвестицій сьогодні – це зростання доходів населення в майбутньому. Сприяючи їх залученню, можна в перспективі розраховувати на збільшення робочих місць, підвищення рівня заробітної плати та отримання надійних соціальних гарантій. Аналіз інвестиційної привабливості Дніпропетровської області дозволяє прогнозувати ріст залучення значних обсягів інвестування, а це означає стабілізацію економічного та соціального стану області і що не менш важливо покращення іміджу області. Також потрібно зазначити, що серед областей України Дніпропетровщина стабільно займає перше місце за обсягом залучених інвестицій. Об'єм залучених інвестицій станом на 1 липня 2014 р. складає 9,1 млрд. доларів, або 16 % від загальної суми прямих іноземних інвестицій в Україні.

2. Завдання стимулювання розвитку як усієї території області, так і периферійних районів та сільських територій знайшло своє відображення і в Стратегії розвитку Дніпропетровської області на період до 2020 р. Одним із ключових напрямків зазначена диверсифікація економіки, а саме:

- модернізація базових виробництв;
- розвиток високотехнологічних галузей, інновацій;
- підвищення інвестиційної привабливості;
- диверсифікація економіки шляхом розвитку пріоритетних кластерів сільського господарства та будівництва, а також кластерів, спрямованих на заміщення імпорту. В даному напрямку було визначено розвиток кластерів будівництва та сільського господарства, розвиток високотехнологічних виробництв. Зокрема, Дніпропетровська область зайняла друге місце в країні за обсягом експорту товарів серед усіх областей; Петриківський розпис було внесено до репрезентативного списку нематеріальної культурної спадщини ЮНЕСКО; розроблено Стратегію туризму; у серпні 2014 р. Дніпропетровщина заручилася підтримкою Міністерства культури України у питанні внесення козацьких пісень до списку термінової охорони нематеріальної культурної спадщини ЮНЕСКО; щорічно проводиться роуд-шоу Дніпропетровщини з метою презентації інвестиційного потенціалу області на міжнародній арені.

Реалізація Програми формування позитивного міжнародного іміджу та розвитку міжнародних зв'язків Дніпропетровської області на 2011–2015 рр. дозволяє закріпити позитивні тенденції розвитку зовнішньоекономічної діяльності області в середньостроковій перспективі, зберегти позиції провідного експортера України та поліпшити імідж області як одного з найбільш інвестиційно привабливих регіонів для залучення іноземних інвестицій.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку регіону та в умовах прискорення в Україні процесів інтеграції у світовий економічний простір активізація співробітництва з країнами світу, діяльність щодо формування позитивного міжнародного іміджу області набуває все більш актуального значення, оскільки вона дозволяє комплексно вирішувати такі завдання:

- розширення інформованості зарубіжної спільноти про економічний, промисловий, інвестиційний потенціали області, зміцнення позитивного міжнародного іміджу регіону та держави в цілому;
- активізація співробітництва регіону зі світовими та регіональними міжнародними організаціями;
- зростання довіри до українських компаній з боку потенційних зарубіжних партнерів, активізація бізнесових контактів;
- розширення міжнародних та міжрегіональних зв'язків, у першу чергу економічних та інвестиційних, поглиблення виробничої кооперації;
- поширення новітніх технологій, розширення використання інноваційних методів виробництва, сприяння технічній та технологічній модернізації підприємств;
- закріплення позицій підприємств на стратегічно важливих ринках збуту товарної продукції та послуг, освоєння нових перспективних ринків

відповідно до основних напрямів зовнішньоекономічної політики держави;

- визначення попиту на стратегічно важливих та перспективних ринках збуту у країнах та регіонах світу, формування відповідної виробничої політики підприємств;

- організація протокольних і церемоніальних заходів за участю голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації із забезпеченням загальноприйнятих норм, правил, традицій і умовностей, яких дотримуються Уряд, державні установи, відомства закордонних справ, дипломатичні представництва, місії, офіційні особи та члени їх родин.

Однак причиною відсутності докорінних змін у позиціонуванні образу регіону в світовому інформаційному просторі є новизна та складність самого завдання, а також змістовні й методичні прогалини в інформаційно-роз'яснювальній роботі, яку проводили в цьому зв'язку українські державні органи влади.

Що стосується змістових недоліків роботи, то найважливішою серед них є спроби безпосереднього руйнування наявних негативних стереотипів щодо ідентифікації «образу» регіону та України в цілому винятково шляхом їхнього спростування. Як свідчить світовий досвід, це принципово неможливо. Негативні стереотипи руйнуються не спростуваннями, а послідовною, цілеспрямованою роботою щодо поступового їх заміщення новим позитивним.

Це означає важливість для забезпечення позитивного міжнародного іміджу України, здійснення ґрунтовного моніторингового дослідження, спрямованого на виявлення негативних стереотипів, що ототожнюються з українською державою та, відповідно, її громадянами. І на основі цієї систематичної роботи формується комунікативна матриця заміщення негативів новою позитивною конкретикою.

Більш того неефективність виконання завдань і заходів Програми пояснюється низкою факторів. До таких варто віднести:

1. безсистемність реалізації окремих заходів Програми;
  2. відсутність належної координації діяльності органів влади щодо реалізації відповідних заходів Програми;
  3. відсутність фінансування переважної більшості заходів;
  4. нечіткість або надмірна амбітність низки завдань та індикаторів Програми;
  5. нечіткість строків виконання багатьох заходів Програми;
  6. низький рівень виконавської дисципліни;
  7. недостатність контролю за виконанням заходів Державної програми та цільовим використанням коштів на виконання відповідних завдань;
  8. відсутність у Програми статусу цільової;
  9. дублювання заходів Державної програми в окремих її розділах.
- Успішне виконання Програми дозволить розширити інформованість

зарубіжної спільноти про потенціал та розвиток Дніпропетровської області, зміцнити позитивний міжнародний імідж нашої держави, налагодити нові, перспективні міжнародні зв'язки. Це, у свою чергу, сприятиме політичному та соціально-економічному розвитку України та Дніпропетровської області, активізації співробітництва нашої держави зі світовими та регіональними міжнародними організаціями, її входженню до європейських та світових економічних, політичних структур, а також прискоренню євроінтеграційних процесів, залученню іноземних інвестицій в економіку області, зростанню довіри до українських компаній з боку потенційних зарубіжних партнерів, активізації бізнесових контактів, збільшенню експорту українських товарів, обміну досвідом у наукових проектах, проведенню впливових міжнародних економіко-інвестиційних заходів на території області і, відповідно, підвищенню рівня зайнятості та добробуту українських громадян.

#### *А. Калюжна*

### **СЛУЖБОВО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ: ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ**

У ході здійснення сучасних перетворень у суспільстві й державі особлива роль відводиться державній службі України. Як частина механізму державного управління, вона повинна сприяти створенню всіх необхідних засад для побудови демократичної, правової держави. Нині розвиток державно-правового регулювання професійної діяльності державних службовців України відстає від потреб і функцій демократичного суспільства. Передусім це стосується визначення місця і ролі державної служби, впорядкування багатьох питань проходження державної служби громадянами України, зокрема порядку виникнення, розвитку й припинення службово-трудова відносин, відповідальності за невиконання чи неналежне виконання своїх посадових обов'язків. Подальші зміни повинні віддзеркалювати в своєму змісті усі сучасні реалії та тенденції, а, інколи, зважаючи на свою випереджаючу функцію, й передбачати майбутнє, слугувати орієнтиром тим чи іншим аспектам побудови демократичного українського суспільства.

У сфері державної служби виділяють такі групи відносин: які виникають у процесі організації державної служби (у зв'язку з підготовкою, добром і розстановкою кадрів, заміщенням посад, проведенням оцінки праці та просуванням по службі); виникають у ході проходження державної служби (організація робочого часу та відпочинку, дисципліна, оплата праці). Таким чином, вирізняються дві групи норм, відповідно до яких реалізуються службово-трудова відносини – адміністративні та трудові. Це обумовлено двоєдиною природою

державної служби, адже управлінська праця являє собою сутність державної служби, складає частину або одну із сторін організаційної діяльності держави. Ця організаційна діяльність спрямована на комплектування особового складу органів управління і правове регулювання таких відносин. Змістом цієї діяльності є практична реалізація завдань і функцій держави на кожному етапі розвитку суспільства.

Крім цього, названі аспекти, що характеризують відносини, які виникають у процесі реалізації цілей, функцій та завдань державної служби, логічно співвідносяться з поділом відносин у цій сфері на зовнішні та внутрішні. Зовнішні службові відносини працівника апарату управління торкаються питань, стосовно яких він приймає управлінські рішення або здійснює певні управлінські дії. Вони можуть виникати як поза межами органу, у штаті якого знаходиться державний службовець, так і у середині органу. Зовнішніми є такі відносини, що складають сутність управлінської діяльності і у процесі здійснення яких працівник виступає від імені держави або її органу. Внутрішньоорганізаційні відносини, як правило, відносяться до трудових відносин, утворюються з питань їх виникнення, зміни чи припинення, встановлення відповідних службових функцій, організації робочого часу і часу відпочинку, плати праці. Таким чином, відносини, в які вступають державні службовці, мають складну структуру і специфічний суб'єктний склад. Як носій владних повноважень, державний службовець може бути суб'єктом державно-управлінських і трудових відносин, що залежить від сфери реалізації означених повноважень.

Спорідненість та неподільність сутності службових та трудових відносин полягає в тому, що вони мають у даному контексті єдині суттєві ознаки та властивості. По-перше, вони ґрунтуються на вільному волевиявленні сторін і виникають на підставі укладання трудового договору чи контракту. По-друге, на відміну від виключно трудових відносин, вони опосередковують включення громадян у трудовий колектив, внаслідок чого вони набувають статус працівника, службовця, посадової особи конкретної установи, організації; їх об'єктом є виконання державним службовцем певної службово-трудової функції; поведінка сторін таких відносин регламентується поряд із загальним законодавством, також нормами локального типу. По-третє, особливістю таких відносин є конкретний характер прав і обов'язків сторін. По-четверте, такі відносини будуються на оплатній основі. По-п'яте, вони мають безперервний характер, оскільки не перериваються кожного дня, припиняється тільки обов'язок службовця виконувати певне коло робіт. По-шосте, державно-службові відносини будуються за принципом забезпечення стабільності їх протікання у просторі й часі, тому що законодавство про державну службу та трудове законодавство мають

на меті забезпечення якості такого правовідношення. По-сьоме, означеним відносинам притаманний особистий елемент (престиж, авторитет, ділова репутація, честь і гідність тощо). Таким чином, діяльність державних службовців регулюється нормами загального законодавства там і в тій мірі, де і наскільки конкретні відносини у сфері державної служби не визначені правилами спеціального типу.

Завдання вітчизняного державного управління полягає в тому, щоб зберегти стабільність сучасної системи з одночасним пошуком нових альтернатив, адже поспішне прийняття необґрунтованого стратегічного варіанту реформування в цій ситуації може нанести велику шкоду. Нині в теорії та практиці державного управління не відображено цілісного уявлення про найбільш доцільну систему державної служби України, що передбачає важливість раціоналізації системи управління державною службою.

*Н. Канаціна*

### **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАСТАВНИЦТВА В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ (НА ПРИКЛАДІ ДЕПАРТАМЕНТУ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА КОМУНІКАЦІЙ З ГРОМАДСЬКІСТЮ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)**

Формування та оновлення кадрового складу державної служби є одним з пріоритетних завдань державної кадрової політики. Водночас процес оновлення кадрів викликає природну проблему швидкого входження новопризначеного державного службовця до системи державного управління. Саме тому, адаптація державних службовців на робочому місці є необхідною ланкою кадрового менеджменту на державній службі.

Безцінним інструментом адаптації державних службовців (і не тільки) служить наставництво. Наставництво спрямоване на здобуття новопризначеним знань, набуття умінь та навичок, необхідних в його подальшій роботі. Порадою, особистим прикладом наставник передає підопічному свій досвід. Можна сказати, що це різновид індивідуального навчання безпосередньо на робочому місці.

На жаль, сьогодні на державній службі не існує чітко визначеного механізму професійної адаптації спеціалістів шляхом наставництва. А це, деякою мірою, є причиною плинності кадрів на державній службі.

Департамент інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю Дніпропетровської облдержадміністрації (далі – Департамент) не є виключенням.

Департамент утворюється головою Дніпропетровської

облдержадміністрації, входить до її складу і в межах Дніпропетровської області забезпечує виконання таких завдань:

- поширення інформації про основні аспекти соціально-економічного розвитку області, діяльність облдержадміністрації та її структурних підрозділів через засоби масової інформації та мережу Інтернет;
- участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері інформації і видавничої справи з метою повного задоволення потреби населення області в інформаційній та видавничої продукції;
- аналіз і прогнозування суспільно-політичних процесів у регіоні;
- проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики;
- сприяння місцевим органам виконавчої влади в забезпеченні взаємодії з політичними партіями та громадськими організаціями;
- інформаційно-аналітичне забезпечення здійснення внутрішньої політики держави в регіоні.

Діяльність Департаменту потребує оперативного реагування, мислення та стрімких дій державних службовців. Таким чином, новопризначеному державному службовцю складно швидко влитися у потік завдань та обов'язків, які покладаються на нього. В цьому випадку професійна порада колег вкрай необхідна.

Важливо зазначити, що неформально в Департаменті існує система наставництва новопризначених державних службовців. Так, аналізуючи дані усного опитування, проведеного з державними службовцями, які мають стаж державної служби 3 і більше років, можна зробити висновок, що новопризначені державні службовці в певному обсязі проходять необхідну організаційну, соціальну, технічну, корпоративну і, навіть, психофізіологічну адаптацію на робочому місці. Це дуже важливо для створення позитивного настрою новопризначеного на подальше досконале виконання своїх завдань, обов'язків та формування уявлення про державну службу.

Показником ефективного проведення наставництва в Департаменті служить зниження рівня плинності кадрів, позитивна атмосфера в колективі, високий рівень виконання завдань новопризначеними державними службовцями.

Проте, наставництво реалізовувалося б більш ефективно, якщо б існувала чітка система, закріплення державних службовців та фінансове стимулювання наставників.

Саме тому, необхідні серйозні кроки в цьому напрямі. По-перше, відповідно до Указу Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» № 45/2012 від 01 лютого 2012 р. для досягнення основних цілей реалізації державної кадрової політики передбачено виконання першочергових завдань, зокрема серед них виділено завдання «створення механізму професійної адаптації

новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва» [2]. Це перший випадок використання терміна «наставництво» на такому високому рівні нормативно-правових актів України.

По-друге у новій редакції Закону України «Про державну службу», на керівника державної служби в державному органі покладене завдання забезпечення підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, які вперше призначені на посаду державної служби, протягом року з дня їх призначення, що фактично є опосередкованим завданням впроваджувати наставництво [1].

По-третє, наказом Національного агентства України з питань державної служби від 25 жовтня 2013 р. № 189 затверджено методичні рекомендації щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців [3].

Наступними кроками по впровадженню наставництва в органах державної влади повинні бути:

- розробка положень про організацію наставництва в органах державної влади;
- розробка програм адаптації новопризначених державних службовців в органах державної влади;
- розробка положень про встановлення надбавок за наставництво та виділення коштів на фінансування цих надбавок.

Як підсумок, слід зазначити, що організація наставництва в органах державної влади не тільки сприятиме професійній адаптації новопризначених державних службовців, зменшенню плинності кадрів на державній службі, формуванню досвідчених кадрів в органах державної влади, але й підвищенню авторитету державної служби в Україні.

#### Список використаної літератури

1. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>;
2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр.: Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>;
3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців.: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 25 жовтня 2013 р. № 189 // Вісник державної служби. – 2013. – № 4. – С. 56–70.



## **ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ**

Управління зовнішньоекономічної діяльності Дніпропетровської облдержадміністрації є окремим її структурним підрозділом, положення щодо діяльності якого затверджено розпорядженням голови облдержадміністрації від 10 серпня 2005 р. № 256-р-05 (з урахуванням внесених змін від 8 вересня 2008 р. № Р-533/0/3-08).

Управління розпочало свою роботу з 1992 р. Спочатку як Комітет, потім, як Головне управління, а з 2005 р. як управління зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності. Питання щодо діяльності управління, як окремого структурного підрозділу облдержадміністрації було розглянуто та погоджено на той час з Кабінетом Міністрів України, Міністерством економічного розвитку і торгівлі України та Міністерством закордонних справ України. В примірному переліку управлінь, відділів та інших структурних підрозділів облдержадміністрацій, затвердженого постановою КМУ від 11 травня 2005 р. № 328 «Про структуру місцевих державних адміністрацій» управління не значиться, оскільки його створення відбулося відповідно статті 5 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», відповідно до якої склад місцевих державних адміністрацій формують голови місцевих державних адміністрацій.

Управлінський досвід показав доцільність створення окремого структурного підрозділу у Дніпропетровській облдержадміністрації, адже на сьогодні управлінням проводиться значний обсяг роботи щодо здійснення на території області державної політики у сфері зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності. Водночас, хоча управління і є структурним підрозділом облдержадміністрації, його типове положення не затверджено відповідними розпорядчими документами КМУ, а лише розпорядженням голови. По всій Україні 20 із 25 підрозділів – це окремі структурні одиниці, а інші 5 – входять до складу головних управлінь економіки. Зазначене питання до сих пір залишається не вирішене на рівні центральних органів виконавчої влади.

Реалізація всіх цілей і задач управління здійснюється через кадри. Кадрова політика – головний напрямок у роботі з кадрами, набір основних принципів, що реалізуються особою, відповідальною за кадрові питання в управлінні. Питання кадрового забезпечення управління на сьогодні є дуже актуальним та гострим. Відповідно до штатного розпису на 2014 р. в управлінні нараховується 17 штатних одиниць. У порівнянні з 2008 р. штат скорочено на 9 посад, у зв'язку з передачею частини повноважень до головного управління економіки облдержадміністрації. Окремого

підрозділу в управлінні, що опікується питаннями кадрового забезпечення, немає, тому цим питанням за сумісництвом займається відділ європейської інтеграції та організаційно-кадрового забезпечення.

Проблемою на сьогодні залишається також плінність кадрів та постійне оновлення колективу. З одного боку молоді кадри з їх креативним мисленням сприяють новому підходу в роботі та виконанню функцій управління, а з іншого – це непрофесіоналізм та час, який витрачається на навчання кожного з таких працівників.

Особливої уваги заслуговує підвищення кваліфікації у сфері зовнішніх зносин з боку МЗС України. За два останні роки не було проведено жодного семінару, жодних курсів в цьому напрямку. При цьому, під час опитування проведеного керівниками підрозділів на місцях, працівники відзначають велику ефективність активних форм навчання (ділові ігри, тренінги) у порівнянні з пасивними (лекції). А підвищення кваліфікації відбувається в основному лекційними заняттями.

Одним із напрямків роботи управління є забезпечення реалізації державної політики у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного партнерства на місцях. Ураховуючи, що в райдержадміністраціях та деяких міськвиконкомах області взагалі немає навіть відділів що опікуються питаннями зовнішніх зносин та зовнішньоекономічної діяльності (не говорячи про такий важливий напрям, як робота у сфері європейської інтеграції та євроатлантичного партнерства), зазначеними питаннями опікується, як правило, одна особа, яка крім цього ще й виконує ряд інших функцій у сфері внутрішньої політики, контролю, преси та інформації тощо.

Також в роботі управління існує проблема планування резерву кадрів на плановий рік. Так, для займання посади головного спеціаліста управління кандидат повинен володіти однією, а в залежності від напряму роботи – двома і більше іноземними мовами. Водночас, управління не має повноважень щодо офіційного перекладу листів, угод тощо, якими володіє Дніпропетровська торгово-промислова палата. Тому знання іноземних мов необхідне лише для спілкування в роботі та неофіційного перекладу документів. Можлива також робота перекладачем під час здійснення офіційних візитів іноземних делегацій до регіону. Але головні спеціалісти, що приймаються на державну службу до управління, в більшості випадків, закінчили лише ВНЗ і не мають досвіду щодо проведення таких заходів, тому і не володіють специфічною лексикою та вміннями необхідними для якісного перекладу. У зв'язку із низькою заробітною платою спеціалісти, що добре володіють іноземними мовами та мають практику не йдуть працювати в управлінні. Тому, маючи своїх співробітників зі знаннями іноземних мов, управління змушене звертатися до тієї ж ТПП для здійснення певного ряду послуг. А надання управлінню повноважень щодо офіційного перекладу вищезгаданої інформації, могло б вирішити цю проблему.

Існує ряд факторів, які впливають на ефективність роботи персоналу в управлінні. Серед таких факторів на першому місці стоїть система оплати праці. Саме заробітна плата є тією причиною, що приводить працівника на його робоче місце. Це найбільш сильний мотивуючий фактор. Адже усе в остаточному підсумку залежить від людей, від їхньої кваліфікації, уміння і бажання працювати. Саме людський капітал, а не управління, відділу є наріжним каменем, економічного росту й ефективності. Тому значення даної проблеми важко переоцінити.

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно сказати, що в управлінні гостро стоїть проблема в кваліфікованих кадрах та в ефективному та цілеспрямованому підвищенні їх кваліфікації. Крім цього, у зв'язку з фінансовою кризою, на сьогодні майже відсутня мотивація їхньої праці. Щодо навчання працівників, то досвід показує, що воно має проводитися без відриву від виробництва, в самому управлінні та в робочий час. Так, наприклад, навчання французької мови, працівників управління, відбувається після робочого дня, що є менш ефективним.

Підвищення кваліфікації та проведення навчального процесу повинні включати активні форми навчання, а навчальні програми розроблятися та адаптуватися для конкретного управління, з урахуванням його специфіки, крім цього, проводиться із залученням зовнішніх практиків.

*О. Коваленко*

### **ДОСВІД ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ ЗІ ЗВЕРНЕННЯМИ ГРОМАДЯН В АДМІНІСТРАЦІЇ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ**

Адміністрація Президента України є постійно діючим допоміжним органом, утвореним Президентом України відповідно до пункту 28 частини першої статті 106 Конституції України.

Управління з питань звернень громадян (далі – управління) є самостійним структурним підрозділом Адміністрації Президента України (далі – АПУ).

Основними завданнями управління є організація розгляду в установленому порядку письмових звернень громадян до Президента України та АПУ, особистого прийому громадян, які звертаються до Президента України, АПУ, здійснення обліку та аналізу таких звернень.

До складу управління входять: відділ документального забезпечення; відділ інформаційно-аналітичної роботи; відділ опрацювання звернень громадян; відділ забезпечення контролю за розглядом звернень громадян; відділ – приймальня Президента України; сектор моніторингу організації роботи зі зверненнями громадян; сектор забезпечення заходів за участю Президента України.

Щоденно до управління з питань звернень громадян АПУ надходить від 300 до 700 звернень громадян.

Працівниками відділу документального забезпечення письмові звернення громадян розконвертовуються, проштамповуються, сортуються за примірним обсягом аркушів та у той же день передаються головним консультантам відділу опрацювання звернень громадян для опрацювання (розгляд, реєстрація, підготовка супровідних листів, постановка на контроль).

Супровідні листи, які надсилаються разом зі зверненнями громадян на розгляд за належністю до відповідних інстанцій, підписуються керівництвом управління згідно з розподілом обов'язків. Підписані супровідні листи разом зі зверненнями громадян та листи – роз'яснення повертаються у двох примірниках до відділу документального забезпечення управління для відправки адресатам.

Звернення іноземних громадян обліковуються у відділі документального забезпечення управління і передаються до Головного управління Державного Протоколу та Церемоніалу для перекладу та подальшого повернення у відділ документального забезпечення.

Звернення громадян, подані на особистому прийомі в приміщенні приймальні Президента України, можуть бути в письмовій або усній формі, опрацюються працівниками відділу – приймальні Президента України.

За результатами опрацювання звернень громадян, отриманих на особистому прийомі, головні консультанти приймальні можуть вносити пропозиції керівництву про взяття відповідних звернень на контроль та підготовки проектів доручень Президента України.

Усні звернення опрацюються в тому ж порядку, що і письмові.

Загальний термін опрацювання звернень громадян визначається згідно з Законом України «Про звернення громадян» і не перевищує п'ять днів.

Контроль управління за результатами розгляду звернень громадян полягає у здійсненні моніторингу за вжиттям органами державної виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, правоохоронними органами, посадовими та службовими особами, відповідно до їх повноважень, заходів до розв'язання проблем, що спричинили звернення на ім'я Президента України, адресу АПУ, та надісланих управлінням до цих інстанцій звернень за належністю згідно з чинним законодавством України.

Діяльність управління здійснюється на належному професійному рівні. Покладені на управління завдання та функції виконуються відповідально, вчасно та на належному рівні, про що свідчить статистичний аналіз. Так, протягом 1 півріччя 2014 р. до АПУ надійшло 20,8 тис. звернень громадян, з них повторних 2,69 тис. У порівнянні з

аналогічним періодом 2013 р. – 41,3 тис. звернень, повторних – 6,2 тис.

Управління результативно співпрацює у межах компетенції та повноважень з іншими структурними підрозділами АПУ, центральними та територіальними органами виконавчої влади, іншими органами державної влади, підприємствами, установами і організаціями.

В процесі стажування здійснено аналіз можливих заходів, що можуть якісно вплинути на результативність діяльності Управління, та сформовано пропозиції щодо її підвищення, зокрема:

- налаштування комп'ютерної програми реєстрації звернень громадян відповідно до Інструкції з діловодства за зверненнями громадян;

- створення умов консультування з юридичних питань працівників управління для розгляду спірних повторних звернень громадян щодо незгоди з переадресацією їх звернень;

- упровадження системи електронного документообігу із застосуванням цифрового підпису.

### *К. Краснік*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ І СТРУКТУРА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ФЕДЕРАТИВНІЙ РЕСПУБЛІЦІ НІМЕЧЧИНИ**

Протягом усієї історії свого існування людство піддається впливу різних надзвичайних ситуацій природного й техногенного характеру, що призводять до великих людських втрат і величезного матеріального збитку.

Цивільна оборона (ЦО) як система виникла в роки Першої світової війни з появою авіації. З розвитком озброєння, яке створило можливість загрози нанесення ударів по адміністративних центрах, промислових підприємствах, життю населення, розвивалася і вдосконалювалася цивільна оборона. Створення і застосування ядерної зброї під час Другої світової війни дало імпульс у розвитку ЦО, що завершився прийняттям у 1940–1950 рр. законів з цивільної оборони в більшості промислово розвинутих країнах.

У багатьох державах Західної Європи, наприклад у Німеччині, склалася досить розвинута й ефективна система органів, сил і засобів цивільного захисту. Ця система вирішує завдання забезпечення захисту і виживання населення, економічного потенціалу та соціальної структури держави як у мирний час, під час різних стихійних лих, аварій і катастроф, так і в умовах війни.

На сьогоднішній день в Німеччині прийнятий територіально-виробничий принцип побудови і функціонування системи цивільного захисту, до складу якої входять: органи управління; системи зв'язку,

оповіщення, радіаційної розвідки і дозиметричного контролю; розроблені плани евакуації і розосередження населення; система захисних споруджень; запаси продовольчих, сировинних і матеріальних цінностей; сили і засоби ЦО – як штатні, так і добровільні.

Юридичне оформлення система ЦО Німеччини одержала у 1957 р., коли було прийнято Закон про Цивільну оборону. Правовою основою для проведення підготовчих заходів ЦО і здійснення їх у надзвичайних умовах є прийняті Бундестагом відповідні доповнення і зміни до Конституції ФРН («надзвичайна конституція»), а також низка так званих «простих надзвичайних законів». Постанови, підготовлені на основі цих законів відповідними міністерствами в мирний час, автоматично вводяться в дію при оголошенні Бундестагом «надзвичайним парламентом» або президентом (за узгодженням з федеральним канцлером) надзвичайного стану.

У системі забезпечення національної безпеки у Німеччині в 2004 р. було створено централізований орган, який забезпечує координацію дій органів виконавчої влади, комунального самоврядування, установ та організацій з питань захисту населення і територій в умовах виникнення надзвичайних ситуацій – Федеральне відомство захисту населення та допомоги при катастрофах.

У землях відповідальність за стан цивільного захисту несуть уряди, при яких створюються земельні відділи. Уряд кожної землі на власний розсуд визначає їхню організаційну структуру та штатний розклад. У військових умовах або на періоди навчань вони доукомплектовуються фахівцями і співробітниками різних служб і трансформуються на штаби округів (штаби земель), що керують усіма заходами ЦО в межах зони відповідальності. Захищені командні пункти обладнані у всіх землях ФРН. У районах, містах і громадах існують заздалегідь призначені начальники ЦО, штаби при них створюються тільки за умов надзвичайної ситуації.

Основні функції та завдання управління здійснюються залежно від свого призначення.

Управління кризового менеджменту, яке здійснює аналіз ризиків, планування і реагування на надзвичайні та кризові ситуації на державному та федеральному рівнях, забезпечує роботу Спільного центру оперативного реагування федерації та земель, що входить до організаційної структури Федерального відомства, проводить оперативне інформування населення відносно потенційних кризових ситуацій і загроз та керує психологічною службою допомоги населенню.

Управління попередження надзвичайних ситуацій (НС) відповідає за впровадження широкого комплексу питань попередження НС, правове забезпечення сфери цивільного захисту (ЦЗ) та запобігання НС, здійснення контролю за дотриманням законодавства у сфері ЦЗ,

забезпечення функціонування Німецької системи попередження НС, яка також входить до організаційної структури Федерального відомства, забезпечення захисту інфраструктурних об'єктів, необхідних для виконання основних завдань, пов'язаних з упередженням кризових ситуацій на підтримку взаємодії з громадськістю та мас-медіа.

Управління технічного забезпечення та медичного захисту населення здійснює координацію дій органів влади та відповідних служб із захисту населення у разі загрози виникнення надзвичайних та кризових ситуацій, застосування зброї масового знищення; проводить комплексний медико-санітарний захист населення; забезпечує готовність технічних і рятувальних служб; проводить необхідні наукові дослідження; здійснює захист культурного надбання та вирішує питання фінансування заходів щодо ліквідації НС.

Управління планування та ЦЗ населення відповідає за загальні питання підготовки та перепідготовки керівних кадрів у сфері ЦЗ населення та захисту від надзвичайних і кризових ситуацій, забезпечує роботою Академії кризового менеджменту, вирішує питання міжнародної співпраці під час виникнення НС.

Попри створення Федерального відомства захисту населення та допомоги при катастрофах у структурі продовжує функціонувати й спеціальний Департамент з питань кризового менеджменту та захисту населення. До основних завдань Департаменту належать координація управління в цій сфері між федерацією та федеральними землями, питання правового забезпечення, бюджетного фінансування та кадрової політики.

Але необхідно зазначити, що ключові завдання у разі виникнення криз або НС на земельному та місцевому рівнях і надалі відносяться до компетенції федеральних земель, а вирішення цих завдань забезпечується земельними міністерствами внутрішніх справ. Спеціальна рятувальна служба «112» підпорядкована комунальному рівню управління – містам або районним округам та фінансується відповідним чином з місцевих бюджетів.

Основу численних і підготовлених формувань ЦО складають підрозділи, що входять до служби захисту від катастроф. До служби відноситься або тісно співпрацює з нею низка добровільних громадських організацій і самостійних служб. У першу чергу – це товариство німецького Червоного Хреста, робочий союз самаритян, йоганистська служба допомоги, а також допоміжна технічна служба. Загальна чисельність добровільних членів цих організацій і штатного особового складу понад 1,5 млн. чоловік.

Технічна допоміжна служба заснована у 1953 р. Керівний орган – федеральна рада, на правах відділу включено до складу управління ЦО країни. Основними завданнями служби є: ведення рятувальних і

ремонтно-відбудовчих робіт при аваріях систем електро-, газо-, водопостачання і каналізації; відновлення шляхів сполучення і дорожніх споруд на них; надання технічної допомоги населенню при ліквідації стихійних лих, катастроф і аварій. Її органи в землях здійснюють керівництво більш ніж 600 місцевими відділеннями цієї служби.

Протипожежна служба ФРН має у своєму складі три види формувань: штатні (професійні) команди, добровільні дружини і призначувані команди. На основі об'єднання існуючих штатних команд створено 66 великих центрів, що нараховують близько 20 тис. професійних пожежних.

Крім названих сил ЦО ФРН, на її території створено підрозділи самозахисту, загальне керівництво якими здійснює Федеральний союз самозахисту. Усього в країні функціонує більш 400 його відділень, які займаються підготовкою населення за місцем проживання. Самозахист організується також за місцем роботи. Принцип комплектування керівних органів союзу самозахисту і підрозділів добровільний.

Кількість створюваних формувань служб ЦО, безпосередньо підлеглих керівництву району або громади, залежить від насиченості й особливостей промислових зон (районів, підприємств), чисельності населення, сфери основного виробництва або зайнятості населення, розвитку державно-приватного підприємництва і їхнього впливу на забезпечення життєдіяльності населення, забудови населених пунктів, особливостей фізико-географічного і кліматичного положення регіону.

До проведення робіт з надання допомоги постраждалому населенню залучаються також різні благодійні організації, що є практично у всіх містах, залучається поліція і прикордонна охорона. Підрозділи Бундесверу (Збройних Сил Німеччини) здійснюють допомогу населенню і цивільним органам влади під час стихійних лих і великих катастроф тільки з дозволу міністра оборони.

Ступінь підготовки різних формувань ЦО ФРН оцінюється в ході періодично проведених навчань Бундесверу та Об'єднаних Збройних Сил НАТО, для участі в яких залучаються керівні органи й особовий склад ЦО або ж у ході самостійних навчань ЦО.

Захист населення здійснюється будівництвом суспільних і приватних захисних споруд з урахуванням використання бомбосховищ Другої світової війни, шахт, печер, а також підготовкою планів евакуації.

Таким чином, можна зробити висновок, що в Німеччині склалася досить потужна і ефективна система ЦЗ, яка спроможна забезпечити захист населення і територію своєї держави від надзвичайних ситуацій різного характеру, досвід функціонування та побудови системи управління може бути корисним для молодшої незалежної держави, якою є Україна. Особливу актуальність це набуває у контексті стратегічного курсу на європейську інтеграцію та конструктивне євроатлантичне партнерство,

а також у зв'язку із військовими діями на сході країни та небезпекою широкомасштабної війни з терористами.

*Н. Курбатова*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах розвитку економіки країни досить актуальним є питання реформування системи пенсійного забезпечення громадян. Пенсійне забезпечення в Україні є основною складовою системи соціального захисту населення і охоплює непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати яким проводяться у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій та державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам.

Однією із ключових задач держави та державного управління, є недопущення соціальної напруги, шляхом підвищення рівня соціальної захищеності населення шляхом зменшення таких негативних явищ, як бідність, майнова диференціація населення, безробіття.

Проблеми, пов'язані із пенсійним забезпеченням, відображені в наукових працях багатьох зарубіжних та вітчизняних учених. Значний внесок у розробку проблем реформування пенсійного забезпечення зробили такі зарубіжні вчені, як Е. Юрзіца, Г. Мак Таггарт, П. Голиша, Н. Барра. Вагомий внесок у формування національної концепції пенсійного забезпечення зробили С. Березіна, М. Вінер, В. Геєць, В. Гордієнко, Ю. Дробицина, Б. Зайчук, О. Зарудний, В. Колбун, Е. Лібанова, В. Никитенко, Ю. Палкін, М. Папієв, С. Сивак, Б. Сташків, О. Хмелевська, В. Яценко та інші. Питання пенсійного забезпечення в Україні є одним з найбільш актуальних та дискусійних і потребує подальшого вирішення.

Пенсійне забезпечення в Україні сьогодні турбує не тільки громадян похилого віку, це питання актуальне для всього суспільства. Система пенсійного забезпечення в Україні поступово трансформується, але певним чином залежить від солідарної системи, а саме: працівники перераховують частину заробітної плати до Пенсійного фонду України, забезпечуючи виплати пенсіонерам і отримуючи право на пенсію в майбутньому. Бюджет Пенсійного фонду формується за рахунок коштів, що їх перераховують підприємства, установи, організації із фонду оплати праці, та внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування кожного працівника, а також платників, які обрали спрощену систему оподаткування. За цих обставин спостерігається постійний приріст

непрацездатного населення та зменшення кількості працівників.

Негативний вплив демографічної ситуації підсилюється проблемами економічного та соціального характеру, які в період фінансової кризи в Україні особливо важко діють на формування коштів Пенсійного фонду та збільшення його дефіциту. Усі ці об'єктивні демографічні та економічні дані свідчать про те, що держава в найближчому майбутньому не зможе забезпечити гідний рівень пенсії людям, які досягли пенсійного віку.

Існуюча система пенсійного забезпечення є одним із найсерйозніших чинників напруженості в суспільстві, в якому сконцентровані головні суперечності між законодавчою та виконавчою владою в соціальній сфері. Роботодавці вважають відрахування до Пенсійного фонду (33,2 % фонду заробітної плати) завищеними, стверджують, що саме це основна перешкода для підвищення зарплати і виходу економіки з тіні.

Суттєвим недоліком чинної солідарної системи є те, що вона цілком залежна від демографічних ризиків. Її фінансова стабільність визначається, головним чином, співвідношенням між чисельністю пенсіонерів і платників пенсійних внесків, яке, у свою чергу, залежить від загальної економічної ситуації (зайнятості, рівня оплати праці тощо) та від демографічних факторів (вік виходу на пенсію, рівень смертності у вікових групах тощо).

Штучно утримувана стабільність системи пенсійного забезпечення, а також певні спроби модифікувати цю систему, щоб пристосувати до потреб окремих прошарків суспільства, призвели до накопичення низки проблем і посилення кризових явищ у цій сфері.

Сучасне пенсійне забезпечення в Україні має ряд невирішених питань, до яких відносяться такі проблеми, як зростаюча нестача коштів у Пенсійному фонді; соціальна несправедливість у призначенні пенсій; отримання працюючими пенсіонерами і заробітної плати і пенсії в повному обсязі; «розчинення в державі» грошей померлих людей, що не досягли пенсійного віку.

Серед основних змін, які могли б привести до позитивних перетворень у сфері пенсійного забезпечення, можна виділити:

- подолання прогалів у пенсійному законодавстві, протиріч норм окремим законам щодо вказаного забезпечення;
- створення більш гнучкої системи пенсійного страхування;
- розроблення чіткого механізму захисту прав громадян у разі порушення законодавства;
- контроль за рівнем поінформованості громадян стосовно будь-яких змін у пенсійному законодавстві.

Пенсійна система України, основою якої є запроваджене з 2004 р. загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, є результатом еволюційної трансформації інституту пенсійного забезпечення радянських часів. Її вдосконалення має змінити баланс економічних і соціальних

інтересів у державі, в тому числі істотно збільшити рівень доходів осіб пенсійного віку, забезпечити максимальну залежність пенсійних виплат від персоналізованих страхових внесків застрахованих осіб, посилити стимули до праці та зростання заробітної плати, диверсифікувати джерела фінансування пенсій шляхом поєднання внесків на соціальне страхування та обов'язкових і добровільних накопичень.

Реформування та подальший стабільний розвиток пенсійного забезпечення в Україні, в напрямку нагромадженої системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування зможе повернути довіру населення до державного апарату та сподівання на достойне матеріальне забезпечення у похилому віці. Вказані проблеми потребують подальшого дослідження і розробки можливих шляхів вирішення та способів нейтралізації негативних явищ, що впливають на процес реформування системи соціального захисту в Україні.

*Л. Лугініна*

### **ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ РОБОТИ МИТНИХ ОРГАНІВ (НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ МИТНИЦІ)**

Модернізація державного управління, що стала відповіддю на нові виклики динамічного сьогодення, не оминула жодної сфери суспільного життя. Не стала винятком і сфера реалізації державної митної справи. Створене наприкінці 2012 р. Міністерство доходів та зборів України (далі – Міндоходів) стало не лише правонаступником Державної митної служби України, але й ініціатором змін у митній діяльності, що, безумовно, будуть продовжуватися і в межах новоствореної Державної фіскальної служби.

Необхідність реформування діяльності митних адміністрацій була проголошена ще у 2005 р. Всесвітньою митною організацією у Програмі реформування та модернізації митних адміністрацій, спрямованої на налагодження високопрофесійної, ефективної та економічно вигідної організації діяльності національних митних адміністрацій для досягнення балансу між контролем і сприянням торгівлі. Одним з найбільш помітних кроків на даному шляху стала затверджена рішенням колегії Держмитслужби України від 29 жовтня 2010 р. Концепція реформування діяльності митної служби України «Обличчям до людей», якою було визначено основні напрями реформування. Практично всі ці напрями, враховуючи синергізм податково-митної діяльності, знайшли своє відображення і у Стратегічному плані розвитку Міндоходів до 2018 р., затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2013 р. № 869-р, яким визначено 8 напрямів розвитку, зокрема: розвиток партнерських відносин з громадянами та бізнесом; надання високоякісних послуг громадянам та бізнесу, впровадження нових

електронних сервісів та підвищення рівня надання послуг; сприяння розвитку міжнародної торгівлі, впровадження найкращих практик у сфері митного регулювання; здійснення контролю за повнотою сплати податків, зборів, митних платежів; впровадження ефективних методів протидії корупції; формування ефективної системи управління персоналом; стратегічне управління організацією, постійне та безперервне вдосконалення операційної діяльності.

Даний Стратегічний план був розроблений спільно з консультантами міжнародної аудиторської компанії Price Waterhouse Coopers та схвалений Всесвітньою митною організацією, тому має всі шанси стати основою розвитку Державної фіскальної служби України, створеної 21 травня 2014 р. При цьому місяця митного блоку полягатиме у створенні сприятливих умов для розвитку зовнішньоекономічної діяльності, забезпечення безпеки суспільства, захисту митних інтересів України.

В межах стратегічного плану розвитку можна виділити пріоритетні напрями розвитку Запорізької митниці відповідно до компетенції, а саме:

- сприяння розвитку експортного потенціалу Запорізької області шляхом застосування під час здійснення експортних операцій продукції власного виробництва: мінімуму митних формальностей, здійснення митних процедур в найкоротший час, митне оформлення без пред'явлення товарів митниці, надання статусу уповноважений (схвалений) експортер; під час здійснення імпорتنих операцій з сировиною та обладнанням для виробництва підприємствами зі сталюю та позитивною історією: застосування основного методу визначення митної вартості, мінімальна кількість документів для підтвердження задекларованих даних, в тому числі під час декларування митної вартості, мінімізація документальних перевірок після завершення митного оформлення, поширення практики застосування попередніх декларацій без доставки вантажів до митниці призначення;

- подолання проявів «тіньової економіки», забезпечення «прозорості імпорту» за допомогою підвищення ролі аналітичної складової діяльності митниці в напрямку протидії проявам «тіньової економіки», порушенням митного та податкового законодавства, активізації роботи з виявлення нових схем ухилення від оподаткування та відповідного реагування з врахуванням галузевої спеціалізації підприємств регіону, аналізу зовнішньоекономічних операцій з метою формування регіональних профілів ризику, відстеження їх результативності та актуалізації, забезпечення дієвої взаємодії з правоохоронними органами регіону з метою отримання інформації про ризикові зовнішньоекономічні операції підприємств регіону;

- удосконалення функціонування митниці – з врахуванням переважного електронного декларування через оптимізацію структури митниці шляхом розташування митних постів в ключових місцях;

аеропорт м. Запоріжжя та промплощадка підприємств авіабудування, Бердянський морський торговельний порт, контрольний пункт в'їзду – виїзду в м. Мелітополь, промплощадка підприємств гірничо-металургійного комплексу та річковий порт у м. Запоріжжя, за місцем розташування найбільших платників податків та експортерів; створення робочих груп з аналітичної роботи по стимулюванню концентрації на високих рівнях ризиковості та зниженню загального рівня ризиковості в регіоні; оновлення кадрового складу митниці за рахунок очищення від тих, хто себе скомпрометував, разом з тим, збереження досвідчених фахівців, збереження інституту наставництва, стимулювання командної роботи;

- партнерські відносини з громадськістю та бізнесом – шляхом поновлення інституту громадських рад при митницях, побудова взаємовідносин на основі допомоги, підтримки, дискусій з митницею, розробки спільних проектів норм митного законодавства, впровадження передового світового досвіду; побудування ефективних комунікацій з бізнесом та мас-медіа, встановлення постійних консультаційних механізмів між митницею та бізнес спільнотою.

Поновлення роботи веб-сайту митниці з метою оперативного оновлення та актуалізації поточної інформації, довідкових матеріалів, висвітлення цікавих подій з життя митниці, анонси подій, он-лайн спілкування; залучення представників провідних підприємств регіону до розгляду та обговорення пропозицій та скарг, що надходять до митниці; налагодження комунікацій на рівні керівництва митниці та бюджетоформуючих підприємств з метою налагодження обміну інформацією про стратегічні плани розвитку, наповнення бюджету, отримання цінової інформації про бюджетоформуючі товари.

У результаті реалізації визначених пріоритетних напрямів розвитку буде створено сприятливий бізнес-клімат для підприємців Запорізького краю та іноземних інвесторів, як наслідок – підвищення конкурентоспроможності національної економіки та прискорення її інтеграції у світовий економічний простір, а також сприятимуть збільшенню надходжень до держбюджету України та стануть запорукою ефективного забезпечення управлінських процесів у митниці.

*Н. Льогка*

## **ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ЯКІСТЮ НАДАННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ**

Сьогодні житловий фонд і підприємства житлово-комунального господарства України перебувають у кризовому стані і неспроможні забезпечувати надання споживачам послуг належних рівня та якості, що свідчить про необхідність невідкладного оновлення значної частини

житлового фонду, мереж водопостачання і теплозабезпечення, вирішення питання кадрового забезпечення житлово-комунальної сфери тощо [1; 2; 3].

Разом з тим Законом України «Про житлово-комунальні послуги» визначено ряд принципово нових положень щодо підвищення ролі громадян при здійсненні контролю за якістю та кількістю послуг, оформленні претензій до виконавця послуг у разі неналежного їх надання, виписана вимога до обов'язкового перерахунку вартості послуг у разі припинення їх надання або невідповідності визначеним вимогам якості. Але реалізація норм цього документу отримувачами житлово-комунальних послуг утруднено через відсутність чітко визначених критеріїв якості більшості послуг, недосконалі системи контролю та фінансово-управлінського забезпечення [5].

Вивченню цих питань присвячені наукові праці В. В. Рибак, Л. М. Шутенка, Г. І. Онищука, О. В. Полоніна, Т. М. Качали та ін.

Ситуація, що склалася у сфері надання житлово-комунальних послуг, коли ті ж самі підприємства, що надають послуги фактично і контролюють їх якість, потребує визначення нових ефективних фінансово-організаційних і правових засад координації роботи органів законодавчої і виконавчої влади, підприємств житлово-комунального господарства і безпосередньо отримувачів житлово-комунальних послуг [1].

Згідно зі ст. 11 Закону України «Про житлово-комунальні послуги» з метою забезпечення прав населення на отримання інформації щодо дотримання вимог законодавства, а також стандартів, нормативів, норм і правил у сфері житлово-комунальних послуг органи місцевого самоврядування відповідно до своїх повноважень [3].

Проведене в регіонах опитування думки громадських експертів стосовно ступеня задоволення споживачів ЖКП якістю послуг свідчить, що переважна більшість жителів незадоволені їх якістю [4]. Повсюдно спостерігається малоефективна реакція посадових осіб та комунальних підприємств на 10 звернення мешканців щодо поліпшення справ у цій сфері. Практично відсутня конструктивна взаємодія між ОСНами та комунальними службами, житлово-експлуатаційними підприємствами та іншими надавачами ЖКП. Усі ці причини об'єктивного і суб'єктивного характеру гальмують реформування системи надання ЖКП в напрямку більш повного врахування та задоволення інтересів споживачів, перешкоджаючи реалізації державної політики у цій сфері [1].

Громадяни, які отримують послуги ЖЕКів щодо утримання житла, є споживачами цих послуг в контексті законів України «Про житлово-комунальні послуги» та «Про захист прав споживачів». Як споживачі, вони, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 4 Закону «Про захист прав споживачів» мають право на необхідну, доступну, достовірну та своєчасну інформацію про послуги. Згідно з п. 2 ч. 1 ст. 20 Закону України «Про житлово-

комунальні послуги» споживач має право одержувати в установленому законодавством порядку необхідну інформацію про перелік житлово-комунальних послуг, їх вартість, загальну вартість місячного платежу, структуру ціни/тарифу, норми споживання, порядок надання житлово-комунальних послуг, їх споживчі властивості тощо [5]. Саме вищезазначені норми створюють правову основу для отримання споживачами максимально вичерпної інформації про послуги.

Реформування житлово-комунального господарства та зміна підходів до питань надання житлово-комунальних послуг потребує комплексного і системного підходу. Зокрема, він має полягати у визначенні та виробленні чіткої стратегії активності споживачів щодо контролю за якістю та належністю послуг. У даному випадку звуженими видаються позиції стосовно фокусування уваги винятково на недостатності коштів для покращення стану житлово-комунального господарства. Саме чітка і послідовна державна і місцева політика у цій сфері із максимальним залученням до її формування та реалізації безпосередніх споживачів послуг – пересічних громадян чи їх організованих груп є запорукою зміни підходів до розуміння та вирішення проблематики якості даних послуг [2].

Покращити стан справ можливо, якщо створити механізми та якісні передумови для залучення громадян та їх об'єднань, а також самоорганізовану громадськість до здійснення контролю за якістю надання житлово-комунальних послуг у межах тієї чи іншої територіальної громади. Хоча законодавством і передбачається здійснення громадського контролю у сфері надання житлово-комунальних послуг, проте через фактичну відсутність механізмів їхньої реалізації це питання стає досить проблемним. Практика західних демократій показує, що найефективнішим є громадський контроль і безпосереднє залучення споживачів до вироблення та реалізації політики [5].

Таким чином, питання забезпечення та контролю якості житлово-комунальних послуг повинні поставати і вирішуватися не тільки за умов підвищення тарифів на житлово-комунальні послуги, а потребують негайних дій, спрямованих на вдосконалення правового, нормативного і організаційного забезпечення в сучасних умовах, коли мешканці неспроможні суттєво впливати на систему забезпечення і контролю якості житлово-комунальних послуг.

#### **Список використаної літератури**

1. Онищук Г. І. Проблеми розвитку міського комплексу України: теорія і практика / Г. І. Онищук. – К.: Науковий світ, 2002. – 506 с.
2. Полонін О.В. Оптимізація витрат на утримання житлового фонду в регіональному аспекті: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.10.01 / Харківська держ. академія міського господарства. – Харків, 2003. – 20 с.

3. Рыбак В. В. Развитие жилищно-коммунальной сферы городского хозяйства / В. В. Рыбак // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – С. 56–68.

4. Качала Т. М. Регіональний розвиток житлово-комунального господарства України / Т. М. Качала. – Черкаси: ЧІПІ, 2001. – 326 с.

5. Шутенко Л. Н. Технологические основы формирования и оптимизации жизненного цикла городского жилого фонда (теория, практика, перспективы) / Л. Н. Шутенко. – Харьков: Майдан, 2002. – 154 с.

*Є. Матяш*

### **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ**

Модернізація державного управління в умовах євроінтеграційного вектору передбачає низку нормативно-правових, інституційних змін також і в напрямку надання соціальних послуг. Але орієнтація на європейські стандарти повинна впроваджуватися в національній моделі поетапно. Тому актуальним є висвітлення тенденцій розвитку сучасної системи соціальних послуг.

Протягом останніх років досягнуто певного прогресу у сфері надання соціальних послуг, зокрема, прийнято Закони України «Про соціальні послуги», розпорядженням Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2012 р. № 556-р схвалено Стратегію реформування системи соціальних послуг, розпорядженням Кабінету Міністрів від 13 березня 2013 р. № 208-р затверджений План заходів на 2013–2016 рр. щодо її реалізації, також у Верховній Раді України зареєстровано розроблений Мінсоцполітики законопроект щодо внесення змін до Бюджетного кодексу України (щодо створення умов для оптимізації мережі закладів і установ, які надають соціальні, реабілітаційні послуги), де передбачено врегулювати питання фінансування комплексних центрів надання соціальних послуг (реєстр. № 3419 від 11 жовтня 2013 р.).

У державі утворена розгалужена мережа установ та закладів комунальної власності, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Так у 2013 р. соціальні послуги надано 3 021 818 особам, що опинились у складних життєвих обставинах, надавалися соціальні послуги понад 80 тис. непрацюючими фізичними особами. Водночас, за результатами попереднього визначення потреб адміністративно-територіальних одиниць у соціальних послугах, не охопленими такими послугами залишаються понад 1 млн. осіб.



Також соціальні послуги надаються громадськими, благодійними та релігійними організаціями. Громадськими організаціями реалізуються інноваційні проекти, у тому числі проекти, спрямовані на надання соціальних послуг із запобігання виникненню складних життєвих обставин, підвищення рівня професіоналізму соціальних працівників, інших фахівців, що надають соціальні послуги. В окремих регіонах місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування надають фінансову підтримку таким організаціям, а отже, забезпечують розвиток системи надання соціальних послуг, зокрема недержавного сектору.

Разом з тим сучасна система надання соціальних послуг є недостатньо ефективною. На рівні адміністративно-територіальної одиниці не запроваджено ефективні механізми раннього виявлення осіб, планування та надання соціальних послуг з врахуванням визначених потреб. На сьогодні надання соціальних послуг залежить від можливостей наявної мережі установ та закладів комунальної власності, що надають соціальні послуги, що призводить до неможливості повністю задовольняти потреби осіб.

До того ж не проводиться системна робота із залучення до надання соціальних послуг та підтримки, зокрема фінансової, громадських, благодійних та релігійних організацій. Не визначені також законодавством повноваження органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо забезпечення розвитку системи надання соціальних послуг.

Сучасна система соціальних послуг має відповідати потребам людей і орієнтуватися на поліпшення якості їхнього життя. Соціальні послуги необхідно наблизити до отримувачів, підвищити їх адресність, індивідуальне спрямування, забезпечити дотримання прав людини. Саме тому система соціальних послуг в Україні потребує змін та вдосконалення.

Аналізуючи сучасну систему соціальних послуг в Україні можна визначити такі тенденції її розвитку:

1. Створення ефективної системи соціальних послуг, підвищення їх якості. Першим найважливішим етапом формування єдиної системи надання соціальних послуг в Україні має стати оновлення та вдосконалення законодавчої та нормативно-правової бази системи соціального обслуговування та надання соціальних послуг, а також запровадження інституту соціальної стандартизації. Важливим кроком за цим напрямом є розробка Закону України «Про соціальну стандартизацію», оскільки його відсутність гальмує процес реформування системи надання соціальних послуг (як і системи соціального захисту в цілому) через неможливість затвердження і впровадження вкрай необхідних державних соціальних стандартів. Прийняття цього закону дозволить: встановлювати правові та організаційні засади соціальної стандартизації, спрямовані на

забезпечення єдиної соціальної політики; регулювати відносини у соціальній сфері, пов'язані з діяльністю суб'єктів, що надають соціальні послуги, незалежно від форми власності (у т.ч. громадських організацій та фізичних осіб), органів державної влади та місцевого самоврядування; розробляти і впроваджувати соціальні стандарти, методичні посібники та рекомендації, іншу нормативно-правову документацію соціальної сфери щодо запровадження єдиних підходів, методології та механізму управління системою соціальних послуг в Україні тощо.

Ефективне функціонування системи надання соціальних послуг можливо за умови існування конкурентного середовища між надавачами послуг. Саме за умови існування ринку, де надавачі (постачальники) змушені конкурувати між собою та «боротись» за кожного клієнта, що в свою чергу є певним стимулом не лише для створення якісних соціальних послуг, а й використання механізмів для їх постійного підвищення.

2. Оптимізація діючої мережі установ, що надають соціальні послуги та підвищення адресності соціальних послуг. Сьогодні система соціальних служб в Україні продовжує перебувати на трансформаційному етапі, поволі змінюється, отже, потребує більш динамічного організаційного, правового та кадрового розвитку. Основним недоліком цієї системи є її фрагментарність, зорієнтованість на стаціонарний догляд, відсутність безперервності у наданні послуг конкретним групам клієнтів.

Разом з державними, в Україні діє понад 20 тис. громадських та інших недержавних організацій, які декларують надання тих чи інших соціальних послуг або, принаймні, мають відношення до соціальної сфери. Сполучною ланкою між суб'єктами та об'єктами надання соціальних послуг має стати спеціальний підрозділ у місцевому органі влади – відділ з контролю якості соціальних послуг, на який покладаються обов'язки з оцінювання, контролю, моніторингу якості послуг та надання пропозицій щодо їх підвищення. У якості об'єктів процесу надання соціальних послуг слід розглядати не тільки їх отримувачів, а й організації, які є причетними до вироблення послуг, що дозволило б повніше враховувати інтереси усіх учасників суспільних відносин, своєчасно реагувати на виникаючі проблеми.

Найкращий спосіб вирішення питання підвищення адресності соціальних послуг – розвиток мережі соціальних послуг у громаді. Розв'язання соціальних проблем має відбуватися там, де вони виникають. Послуги на рівні громади сприятимуть соціальному включенню людини та її інтеграції. За умов проживання у громаді людина більшою мірою відповідальна за своє становище і прийняття рішень стосовно власного життя. Велике значення в розв'язанні соціальних проблем мають підтримка громадських ініціатив і активізація діяльності місцевого самоврядування.

Розглядаючи міжнародний досвід, можна помітити, що існують

тенденції до зменшення традиційної ролі держави щодо безпосереднього надання послуг та встановлення нових форм партнерства з представниками громадських організацій та формування ринкових відносин у сфері надання соціальних послуг. Державою забезпечується законодавче регулювання процесу надання соціальних послуг та контроль за їх здійсненням. Громадські організації надають консультації при прийнятті рішень урядом щодо всіх питань, які стосуються діяльності з надання соціальних послуг, також вони займаються лобіюванням інтересів клієнтів.

Отже, на сьогоднішньому етапі Україна потребує глобальних інновацій у соціальній сфері для того щоб зайняти своє місце серед демократичних європейських держав. За останні роки у новітній історії України, серед основних тенденцій слід назвати законодавчу імплементацію соціальних послуг як виду державно-управлінської діяльності, інтеграцію організаційно-правових форм соціального обслуговування у національну модель, таких як державна соціальна допомога; соціальне, пенсійне та медичне страхування; адресність соціальних послуг; житлові субсидії; «телефон довіри» тощо.

Підсумовуючи, слід зазначити, що Україні необхідно поглиблювати співпрацю з міжнародними організаціями, активно використовувати здобутки такої співпраці на державному рівні, накопичувати позитивний досвід і більш активно реалізувати впровадження інновацій у діяльність організацій та установ, які надають соціальні послуги.

*Т. Мирошник*

## **УПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЛАДИ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

В Україні закладено конституційні засади місцевого самоврядування, ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування, прийнято низку базових нормативно-правових актів, які створюють правові та фінансові основи його діяльності.

Проте від часу ухвалення Конституції України та базових для місцевого самоврядування нормативно-правових актів розвиток місцевого самоврядування фактично зупинився на рівні територіальних громад міст обласного значення, оскільки переважна більшість територіальних громад через їх надмірну подрібненість та надзвичайно слабку матеріально-фінансову базу виявилась неспроможною до виконання усіх повноважень місцевого самоврядування.

Система місцевого самоврядування, що існує в Україні, не задовольняє потреби суспільства. Функціонування місцевого

самоврядування у більшості територіальних громад не забезпечує створення та підтримки сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню якісних і доступних адміністративних та соціальних послуг шляхом сталого розвитку громади.

Починаючи з 1991 р. чисельність сільського населення зменшилася на 2,5 млн. осіб, а кількість сільських населених пунктів – на 348 од. Разом з тим кількість сільських рад збільшилася на 1067 од. З майже 12 тис. територіальних громад більш як половина має чисельність жителів менш як 3 тис. осіб, з них 4 809 громад – менш як 1 тис. осіб, а 1 129 громад – менш як 500 осіб, у більшості з яких не утворено відповідно до законодавства виконавчих органів місцевих рад, відсутні бюджетні установи, комунальні підприємства тощо. Органи місцевого самоврядування таких громад фактично не можуть здійснювати надані їм законом повноваження.

Дотаційність 5 419 місцевих бюджетів становить понад 70 %, 483 територіальні громади на 90 % утримуються за рахунок коштів державного бюджету. Тільки в 2013 р. дефіцит фінансових ресурсів місцевих бюджетів на виконання делегованих державою місцевому самоврядуванню повноважень складає майже 30 млрд. грн. Бюджетна сфера органів місцевого самоврядування забезпечується лише на три чверті від реальної потреби.

За результатами 2012 р. власні доходи в місцевих бюджетах склали в середньому 7,4 % – найменше серед країн Європи.

01 квітня 2014 р. Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. №333-р). Основна ідея концепції – децентралізація влади в країні та суттєве розширення повноважень територіальних громад. Передбачається також зміна системи управління на обласному та районному рівнях.

02 липня 2014 р. розпорядженням голови Дніпропетровської обласної державної адміністрації № Р-381/0/3-14 був створений регіональний комітет з реалізації в Дніпропетровській області Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Був також розроблений план заходів з реалізації на території Дніпропетровської області Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Голови РДА зобов'язувалися забезпечити проведення виїзних засідань Комітету відповідно до планів-графіків. Координацію роботи щодо виконання цього розпорядження покладена на департамент інформаційної діяльності та комунікацій з громадськістю облдержадміністрації, контроль – на заступника голови облдержадміністрації Філатова Б.А.

Державні управлінці Дніпропетровського регіону починають вчитися працювати за сучасними світовими стандартами. Яскравий приклад – пілотне навчання Проекту «Місцевий економічний розвиток міст України» (МЕРМ), що пройшли представники органів місцевого самоврядування нашої області. 14 липня 2014 р. голова Дніпропетровської обласної ради Євген Удод вручив управлінцям, які вже стали випускниками пілотного курсу сертифікати Проекту МЕРМ, Федерації канадських муніципалітетів та Національної академії державного управління при Президентові України.

«Децентралізація влади передбачає принципово новий режим роботи для всіх регіональних управлінців. Місцева влада буде оперувати більшими повноваженнями, більшими ресурсами і, відповідно, нести більше відповідальності. До цього органи місцевого самоврядування повинні бути готові: морально і професійно. Адже найчастіше на первинному рівні управлінці звикли виконувати вказівки «зверху» і проявляти мінімум ініціативи. У нових умовах такий принцип може призвести до кризи влади. Щоб цього не сталося, а місцева влада працювала ефективно необхідно навчити керівників громад новим принципам роботи. Для цього ми залучаємо найкращих експертів у сфері управління. Керівники місцевого самоврядування повинні бути ефективними менеджерами, вміти розвивати свою громаду. В умовах децентралізації це стане для місцевих керівників найголовнішою вимогою», – підкреслив голова обласної ради.

Учасниками семінарів протягом червня-липня 2014 р. стали представники органів місцевого самоврядування не лише м. Дніпропетровськ, а й міст та районів області. Серед тренерів – кваліфіковані спеціалісти з місцевого економічного розвитку. Новий курс пропонує опанувати основи сучасного та ефективного місцевого економічного розвитку, а саме: основи місцевого економічного розвитку; стратегічні інструменти МЕР (методологія та сучасна практика стратегічного планування, маркетинг та брендінг території); тактичні інструменти МЕР (розвиток трудових ресурсів, підтримка розвитку місцевого бізнесу, залучення інвестицій як інструмент МЕР); фінансування та оцінювання МЕР (джерела та механізми фінансування МЕР, контекст та критерії оцінювання результатів МЕР). Формат тестового навчання передбачав обговорення всіх тем, роботу в групах, практичні вправи, ряд керованих дискусій та інші види освоєння матеріалу.

Підсумком навчання став круглий стіл, де експерти дали конкретні пропозиції щодо вдосконалення роботи органів місцевого самоврядування та формування мережі фахівців з економічного розвитку територіальних громад. Також до обговорення реформи на Дніпропетровщині приєдналося майже 3 тис. жителів регіону, було проведено більше 20 зборів трудових колективів.

Отже, децентралізація державної влади це реальний крок до територіального розвитку. З'явиться більше можливостей для вирішення політичних, економічних і культурних проблем в окремих регіонах. Природно, будуть прийняті необхідні законодавчі акти, а саме: про місцеве самоврядування, про місцеві державні представництва, про співпрацю територіальних громад. Децентралізація влади не є самоціллю, вона повинна бути одним з інструментів консолідації, зміцнення унітарної Української держави. Цей законопроект не ослабить нашу країну, а навпаки, зміцнить.

*Ю. Мороз*

### **МОТИВАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ДОСВІД НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Процеси реформування й модернізації державної служби, що здійснюються на сучасному етапі державотворення, політична та економічна напруженість у державі посилюють вимоги до державних службовців та вимагають забезпечити ефективне використання кадрового потенціалу державної служби. Сьогодні висока плінність кадрів, особливо молодих і висококваліфікованих спеціалістів, низька продуктивність та якість прийняття рішень в органах виконавчої влади є наслідками слабкої мотивації державних службовців, що негативно відбивається на результатах діяльності державної служби в цілому. Тому одним із шляхів досягнення високої ефективності функціонування органів державної влади є використання функції мотивації, що дозволить підвищити зацікавленість у державних службовців працювати ініціативно й активно, розкривати та реалізовувати свій трудовий потенціал в ім'я держави та служіння народу України.

Мотивація – це, по-перше, психологічна особливість людини, що викликає внутрішню активність та визначає її поведінку, певні орієнтири діяльності. По-друге, мотивація – це функція управління, яка за допомогою спонукальних засобів активізує людину, орієнтує її на досягнення фіксованих цілей організації, розвиває її трудовий потенціал та використовує його в цілях організації.

Мотивація людини є здебільшого психологічним явищем і потребує індивідуального підходу до вироблення та використання її методів, тому постає необхідність у підвищенні ролі суб'єктів управління мотивацією в органах виконавчої влади.

Узагальнення наукових поглядів щодо системи мотивації праці в органах виконавчої влади призвело до виокремлення низки факторів, що знижують мотивацію державних службовців: низький престиж звання

«державний службовець», недостатнє матеріальне забезпечення, недосконалість процесу проходження державної служби, практика формального направлення державного службовця на навчання та підвищення кваліфікації, загроза звільнення з посади в результаті зміни політичної еліти, влади в країні, використання атестації державних службовців з метою звільнення тощо. Розв'язання вищезазначених проблем мотивації державних службовців забезпечить підвищення рівня їх зацікавленості працювати ефективніше, досягати високих результатів в роботі, прагнути до професійного росту, перешкоджатиме проявам корупції та відтоку висококваліфікованих та молодих кадрів з державної служби.

Оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Проходження державної служби сьогодні регулюється Законом України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. Якщо проаналізувати мотиваційні чинники, закладені в цьому законі, то можна сказати, що вітчизняна система мотивації є не дієюю і не спрямована на підвищення ефективності державної служби.

У Законі говориться, що заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок. Посадові оклади державних службовців установлюються залежно від складності та рівня відповідальності виконуваних службових обов'язків. Але, зваживши на той факт, що останній перегляд розмірів посадових окладів держслужбовців практично не підвищувався впродовж останніх років, враховуючи щорічні темпи інфляції, можна стверджувати, що заробітна плата середньостатистичного держслужбовця сьогодні не здатна забезпечити навіть базові потреби у їжі, житлі та одязі.

З метою встановлення рівня мотивації держслужбовців Нацдержслужби України під час проходження стажування було проведено дослідження, у якому взяли участь керівники відділів (24 %), заступники керівників (11 %) та рядові працівники (65 %). Всього – 52 чоловіки, із них – 16 чоловіків і 36 жінок. Респондентам було запропоновано відповісти на 18 запитань, із них 2 – відкритих.

Якщо проаналізувати відповіді на запитання анкети, то 38 % чоловіків та 28 % жінок взагалі не бачать можливості кар'єрного зростання у даному органі державної влади. На запитання щодо користування пільгами державного службовця, тільки 3 % жінок відповіли, що часто ними користуються. Жодного разу своїми пільгами не скористалося 56 % чоловіків та 86 % жінок.

Найпріоритетнішим чинником мотивації до роботи у державному

органі влади чоловіки виділяють оплату праці, а жінки – можливість для самоосвіти та самореалізації. Що стосується критеріїв демотивації, тут думки чоловіків та жінок співпали – низька заробітна плата.

На запитання щодо ступеню престижності служби в органах державної влади в Україні, 25 % чоловіків та 52 % жінок визначають його, як середній, 75 % чоловіків та 45 % жінок – як низький.

100 % респондентів погодилися із необхідністю проведення реформи у частині підвищення мотивації державних службовців.

100 % опитаних визначили матеріальні чинники стимулювання праці головними, у порівнянні із нематеріальними.

Серед заходів, що необхідно вжити на рівні держави для підвищення ступеню престижності служби в органах державної влади виділяють підвищення рівня заробітної плати, збільшення та покращення соціальних гарантій та пільг, можливість кар'єрного зросту, професіоналізм кадрів.

На загальнодержавному рівні головним суб'єктом управління мотивацією праці державних службовців має бути Національне агентство України з питань державної служби та його територіальні органи.

Сучасний стан справ, що є на державній службі, вимагає глибоких та докорінних змін основних принципів та підходів, які б слугували мотиваційними чинниками для державних службовців до підвищення якості державної служби, її професіоналізму.

По-перше, потребує негайних змін система оплати праці, яка має бути відображенням досвіду державного службовця, його стажу перебування на державній службі та міри його відповідальності.

По-друге, необхідно планувати індивідуальну кар'єру державного службовця з урахуванням його здібностей, рівня компетентності та професіоналізму, а також з урахуванням його амбіцій, потреб, цінностей, інтересів, мотивів, стимулів, очікувань та побажань.

По-третє, слід запровадити спеціальні стимулюючі заходи для державних службовців підвищувати рівень освіти, кваліфікації та професіоналізму та запровадити принцип обов'язкового кар'єрного росту в результаті отримання спеціальної освіти у сфері державного управління.

По-четверте, доцільно запровадити більш пильний контроль процесу організації просування по службі з боку спеціально уповноваженого на це державного органу – Національного агентства України з питань державної служби та його територіальних органів.

По-п'яте, задля отримання найбільшого ефекту від управління кар'єрою необхідно особливу увагу приділяти визначенню критеріїв просування по службі та мотивації державних службовців за результатами оцінки їх діяльності.

Використання мотиваційного механізму ефективної праці державних службовців, мотиваційних регуляторів, урахування психологічних особливостей людини дає можливість персоналу державної служби

повною мірою використати і розвинути свої здібності щодо прийняття правильних управлінських рішень, спонукає до досягнення високих, ефективних результатів праці. Саме тому мотивація має важливе значення для ефективного використання кадрового потенціалу державної служби.

Для успішної реалізації в процесі управління персоналом функції мотивації необхідно враховувати і застосовувати у сфері державної служби не лише загальні стимули, характерні для більшості державних службовців (заробітна плата, просування по службі, цікава і різноманітна робота, можливість застосування особистих здібностей), але й знаходити до кожного індивідуальний підхід, змусити працювати саме його мотиви, тим самим реалізуючи закладений в ньому професійний, творчий та інтелектуальний потенціал. Тільки вміло управляючи мотивами і стимулами, можна досягти хороших результатів і ефективної діяльності персоналу державної служби

У найближчій перспективі доцільно використовувати такі кадрові технології, що передбачають наявність показників результативності професійної діяльності і диференційовану оплату праці – посадові регламенти, які дозволять вдосконалити посадові інструкції та термінові службові контракти, що мають містити умови праці і форми мотивації за результатами оцінки діяльності персоналу державної служби.

Разом з тим, аналіз мотивації персоналу державної служби показує, що для державних службовців не лише матеріальний фактор є провідним. Привабливим фактором є сама суть управлінської праці – цікава, різноманітна робота, можливість реалізації особистісного потенціалу, творчої, самостійної роботи, самовираження, соціальні контакти, робота з людьми, кар'єрні зрушення тощо.

Важливим чинником удосконалення механізму мотивації персоналу державної служби є вдосконалення його нормативно-правової діяльності, чіткість в розмежуванні і закріпленні повноважень, обов'язків і відповідальності.

Діючий Закон України «Про державну службу» певною мірою регламентує питання як матеріальної, так і нематеріальної мотивації державних службовців. Однак у ньому чітко не прописані питання, пов'язані з їх матеріальним забезпеченням, соціальними гарантіями. А тому в новій редакції Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. розробники більш чітко виписали мотиваційну стратегію. Відповідно до практики економічно розвинутих демократичних країн світу основну частку в структурі заробітної плати державних службовців становитиме посадовий оклад (80–90 %). Законом встановлено мінімальний розмір найменшого посадового окладу на рівні не менше двох розмірів мінімальної заробітної плати та основні параметри формування системи посадових окладів, виплату премії в

розмірі посадового окладу за результатами щорічного оцінювання та ін. В Законі зберігається також право на отримання державним службовцем грошової винагороди на оздоровлення, можливість встановлення йому визначених Кабінетом Міністрів України надбавок.

Сьогодні в багатьох органах державної влади зберігається примітивна система мотивації праці – система заохочень і покарань, а тому досить гостро назріла необхідність вивчення і пропагування сучасних теорій мотивації, розробки і застосування оригінальних методик удосконалення системи мотивації персоналу на рівні окремої організації. Система мотивації у сфері державної служби має гармонійно сполучати матеріальні і духовні засоби впливу на особистість державного службовця, сприяти створенню внутрішньо узгодженої системи організаційних і психологічних засобів активізації персоналу і реалізації цієї системи на високому професійному рівні. Система мотивації має включати різноманітні елементи і мотиви, враховувати вплив на кожного державного службовця різних політичних, соціально-економічних, культурних та інших змін, що відбуваються в українському суспільстві і забезпечити підвищення ефективності державної служби.

### *І. Овдієнко*

## **ПРО СТАН РОБОТИ МІСЬКОГО ЦЕНТРУ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді – спеціальний заклад, що проводить соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Діяльність центру регламентується: загальним положенням про Міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; посадовими інструкціями працівників центру; Законами України «Про соціальні послуги»; «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю»; «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» тощо.

Центр очолює директор, що підпорядковується Дніпропетровській міській раді. Директор здійснює загальне керівництво діяльністю центру, несе персональну відповідальність за виконання покладених на центр завдань, законність прийнятих ним рішень. Директор призначається на посаду та звільняється з посади міським головою за погодженням з директором Дніпропетровського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Діяльність центру фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів

та інших джерел, не заборонених законодавством. Центр надає послуги на безоплатній основі. Центр є юридичною особою, має самостійний баланс, відповідні рахунки в територіальних органах Казначейства, печатку та бланк із своїм найменуванням. Центр утворюється, реорганізується та ліквідується Дніпропетровською міською радою і належить до сфери її управління.

Основними принципами діяльності центру є: законність, соціальна справедливність, раннє виявлення та надання допомоги сім'ям, дітям та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах, доступність та відкритість, конфіденційність та відповідальність за дотримання етичних і правових норм, додержання і захист прав людини, адресність та індивідуальний підхід, добровільність вибору в отриманні чи відмові від отримання соціальних послуг, комплексність та системність під час надання соціальних послуг, дотримання державних стандартів і нормативів соціальних послуг, максимальна ефективність використання бюджетних та позабюджетних коштів.

Центр відповідно до покладених на нього завдань:

1. Здійснює контроль за якістю соціального супроводу сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах, соціального супроводження прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу, дітей, які виховуються в сім'ях опікунів.

2. Забезпечує: проведення на належному рівні соціальної роботи, запобігання професійним ризикам шляхом організації навчання соціальних працівників районних центрів; сприяння розвитку та підтримці сімейних форм влаштування дітей-сиріт шляхом ведення широкомасштабної рекламної інформаційної компанії, пошуку та підбору кандидатів у прийомні батьки, батьки-вихователі.

3. Організовує та проводить: навчання потенційних опікунів, піклувальників, прийомних батьків та батьків-вихователів за наказом Обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; круглі столи, засідання, тренінги з питань що належать до компетенції центру; тренінги та семінари для спеціалістів і працівників районних центрів.

4. Інформує сім'ї, дітей та молодь про можливість отримання інших видів соціальної допомоги і послуг.

5. Проводить у сім'ях, серед дітей та молоді за місцем проживання інформаційно-просвітницьку роботу, спрямовану на формування стандартів позитивної поведінки, здорового способу життя шляхом розповсюдження соціальної реклами і проведення консультацій.

6. Упроваджує нові соціальні технології, спрямовані на виявлення отримувачів соціальних послуг на ранніх стадіях життєвих проблем; формує навички відповідального батьківства, здійснює профілактику соціального сирітства.

7. Узагальнює на міському рівні статистичні та готує інформаційно-

аналітичні матеріали стосовно проведеної соціальної роботи, які подає Дніпропетровському обласному центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

8. Дотримується державних стандартів і нормативів під час проведення соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю.

9. Забезпечує захист персональних даних сімей, дітей та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах, відповідно до Закону України «Про захист персональних даних».

На основі отриманих результатів можна внести ряд пропозицій щодо шляхів подальшого вдосконалення роботи, підвищення результативності та якості надання соціальних послуг, зокрема:

- удосконалити механізм координації співпраці місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування із суб'єктами, що надають соціальні послуги з метою підвищення ефективності соціальних послуг;

- розробити і затвердити державні стандарти соціальних послуг, що встановлюють вимоги до умов надання соціальних послуг та їх якості, визначають види та обсяги таких послуг для соціальних груп;

- запровадити порядок визначення потреби адміністративно-територіальної одиниці у соціальних послугах;

- удосконалити систему проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг шляхом застосування методики оцінювання результативності таких послуг, ефективності діяльності суб'єктів, що їх надають;

- удосконалити порядок ведення звітності щодо надання соціальних послуг та забезпечити її прозорість;

- запровадити моніторинг і контроль якості та ефективності послуг для оцінювання ступеня відповідності послуг потребам їх отримувачів, рівня його задоволення, якості, своєчасності та ефективності наданої послуги;

- залучати до співпраці із Центром громадські та благодійні організації, з метою надання більш якісних послуг.

Втілення в життя цих та інших пропозицій сприятиме формуванню ефективної системи соціальних послуг, яка базуватиметься на принципах прозорості, стабільності, професіоналізму та відповідатиме європейським стандартам.

## **ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ДІТЕЙ-СИРІТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ У СПРАВАХ ДІТЕЙ**

Служба у справах дітей Індустріальної у місті Дніпропетровську ради є структурним підрозділом Індустріальної районної у місті Дніпропетровську ради, який утворюється головою Індустріальної районної у місті Дніпропетровську ради, підзвітний та підконтрольний голові та службі у справах дітей обласної державної адміністрації.

Служба у справах дітей займається питаннями виявлення дітей, які опинились у складних життєвих обставинах, надання дітям статусу дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування, влаштування їх у сімейні форми виховання або в крайньому випадку – у державні заклади і в подальшому здійснюють контроль за їх навчанням, станом здоров'я та умовами проживання в сім'ї (або в державному закладі) до 18-річного віку. Крім зазначеного, працівники служби у справах дітей забезпечують щорічне оздоровлення таких дітей та їх участь у різноманітних святкових заходах. Також посадові особи місцевого самоврядування порушують клопотання щодо вступу дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (а також, осіб з їх числа) – до Вищих навчальних закладів, до технікумів чи до ПТУ.

Стажування у службі у справах дітей надало можливість здійснити аналіз можливих заходів, що можуть якісно вплинути на ефективність діяльності служби, а також сформулювати пропозиції щодо вдосконалення роботи служби. На наш погляд, необхідно запровадити у штатний розклад посаду юриста, задля здійснення юридичних аспектів всіх видів діяльності служби у справах дітей, а саме представництва дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування у державних органах і в суді, для складання позовних заяв, щодо дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, та здійснення юридичного супроводу в процесі соціалізації необхідними умовами для самостійного життя, а саме: житло, освіту, працевлаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування після досягнення ними 18-річного віку.

Соціалізація являє собою процес входження людини в суспільство, включення її в соціальні зв'язки та інтеграції. Щодо дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування цей процес передбачає вихід із звичайної системи піклування та захисту з боку державних закладів до самостійного життя.

Необхідно також здійснювати юридичний супровід дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування для того, щоб вищезазначені діти були обізнані у законодавстві, знали свої права. Також для того,

щоб забезпечити набування пільг з боку державних органів в процесі соціалізації дітей-сиріт та дітей, позбавлених піклування.

Важливо зазначити, що після досягнення дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування 18-річного віку її супровід здійснюється центром соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, але відсутній будь-який перехідний етап, оскільки службою у справах дітей не передаються особові справи дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування до центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, не здійснюється контроль, немає відповідної звітності між службою у справах дітей та центром соціальних служб для сім'ї, молоді та спорту, щодо вищезазначених дітей.

Ураховуючи вищевикладене, задля вдосконалення роботи служби у справах дітей необхідно зберігати статус дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування після досягнення нею 18-річного віку до моменту закінчення нею навчання та отримання роботи, як перших ознак соціалізації та інтеграції в суспільстві. Це вимагає відповідних змін у штатний розклад та зміни функцій служби у справах дітей.

*О. Писаренко*

## **ОПТИМІЗАЦІЯ РОБОТИ ДЕРЖАВНИХ КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВИХ ОРГАНІВ**

Оптимізація системи державних контрольно-наглядових органів здійснювалася силами Координаційного центру з упровадження економічних реформ при Президентові України (далі – Координаційний центр), який являє собою консультативно-дорадчий орган при Президентові України, та створений з метою забезпечення впровадження програмних положень щодо здійснення у 2010–2015 рр. в Україні економічних реформ, спрямованих на вихід із фінансової та економічної кризи, на сталий економічний розвиток держави як передумову зростання добробуту населення відповідно до пункту 28 частини першої статті 106 Конституції України.

На сьогодні в Україні 83 органи мають право перевіряти діяльність суб'єктів господарювання щодо: наявності та дотримання вимог ліцензій і дозволів та дотримання вимог законів та нормативних актів. Існує значна кількість зайвих контрольних функцій, наприклад, перевіряється дотримання застарілих вимог, наявність яких необґрунтована з точки зору безпеки людини та суспільства. Функції різних контролюючих органів дублюються. Контролюючі органи не зацікавлені у мінімізації порушень (не впроваджено ризик-орієнтований підхід; вимоги, що перевіряються, недоступні для підприємців). І це все без урахування контрольних функцій

місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування та функцій, які виконуються центральними органами виконавчої влади (ЦОВВ) на основі законів, але не передбачених положеннями.

Суміжні з ЦОВВ контрольно-наглядові функції виконуються місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування. Найбільше на підприємства впливають міжгалузеві інспекції, тому на реформуванні саме них треба зосередити увагу, а також на інспекціях, які контролюють пріоритетні для економіки галузі.

Витрати державного бюджету на утримання різних інспекцій та контролюючих органів становлять понад 24 млрд. грн. на рік, в цих структурах працюють тисячі людей, і в той же час за рахунок хабарів щорічно виводиться в тінь, за різними оцінками, майже 100 млрд. грн.

З 56 органів з контрольними функціями пропонується скоротити до 26. На 40 % планується скорочення функцій державного нагляду або контролю в сфері господарської діяльності, з 1 032 контрольних функцій, що належать різним ЦОВВ, залишиться 680 (скорочення на 34 %), скорочення штату по центральних апаратах ЦОВВ – з 2 544 до 1 440 (56 %). Чисельність працівників, які здійснюють такі функції, пропонується скоротити до 60 % за рахунок зменшення кількості функцій, оптимізації процесів і об'єднання органів.

Заходи які пропонуються щодо зниження тиску на бізнес а саме несення змін до законодавства: скорочення переліку виключень із Закону про державний нагляд та поширення його на усі контролюючі органи (за винятком контролю за дотриманням бюджетного і податкового законодавства, митного контролю, державного контролю за дотриманням законодавства про захист економічної конкуренції, оперативно-розшукової діяльності, дізнання, прокурорського нагляду, досудового слідства і правосуддя); проведення планових заходів щодо одного суб'єкта спільно усіма контролюючими органами не частіше одного разу на рік; обмеження підстав для проведення позапланових перевірок, насамперед із зверненнями громадян; заборона перевіряти дотримання вимог нормативних актів, до яких не забезпечено вільний доступ; Перегляд критеріїв розподілу суб'єктів господарювання за ступенем ризику; затвердження всіма органами переліків питань для перевірок та уніфікованих актів, скасування актів за рамками відповідних переліків питань; скасування неактуальних нормативних актів (СанПіН, ДБН); скорочення дозвільних документів; скорочення видів господарської діяльності що підлягають ліцензуванню.

Очікуваним результатом оптимізації має стати:

- усунення необгрунтованого втручання держави у діяльність бізнесу, можливість використання ринкових механізмів регулювання;
- скасування виконання функцій правоохоронного характеру, де є дублювання;

- консолідація функцій контролюючих органів через суміжність сфери діяльності, суб'єктів та предмету контролю;
- усунення дублювання контролюючих органів;
- підвищення ефективності реалізації функцій через передання їх на місцевий рівень;
- перерозподіл наявних державних функцій, враховуючи наявність інших органів, що можуть більш ефективно реалізовувати функції;
- перерозподіл наявних державних функцій, враховуючи можливість передачі контрольних функцій від міністерств до інспекцій;
- зменшення витрати державного бюджету на утримання різних державних інспекцій та контролюючих органів;
- запобігання та протидії корупції.

Україна поступово перейде до світової практики, коли задача інспектора – не накладення штрафу, а роз'яснення законодавства для мінімізації ризиків для життя і здоров'я людей. Проект відповідного урядового акта планується внести на одне з найближчих засідань Кабінету Міністрів України.

Одним з найскладніших напрямків роботи був аналіз та моніторинг положень різних інспекцій і контролюючих органів. Прив'язка кожної функції державних інспекцій та контролюючих органів до нормативно правових актів України. Підготовка проекту постанови Кабінету Міністрів України про затвердження Положення «нового державного органу». В роботі брала участь робоча група з упровадження реформ, в яку входили заступник керівника Координаційного центру та координатор упровадження реформ.

Під час стажування нами було набуто теоретичні знання та змістовні практичні навички діяльності та поточної роботи Координаційного центру; засвоєно новітні методи, прийоми та тонкощі у виконанні роботи, вивчено нормативно-правову базу, якою керується Координаційний центр, засвоєно особливості діловодства та документообігу; набуто досвід роботи з офісними та спеціалізованими комп'ютерними програмами; одержано неоціненний досвід роботи у злагодженому колективі, який працює для досягнення спільної мети.

## *1. Різдівська*

### **АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ОХОРОНИ ВОДНИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ В АСПЕКТІ НАБЛИЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЄС**

Більше 20 років розвивалося екологічне законодавство Європейського Союзу (ЄС) та нараховує близько 300 законодавчих актів, серед яких директиви, регламенти, рішення, рекомендації, повідомлення та інші політичні документи.



Повні текстові версії документів чинного екологічного законодавства ЄС викладені у «Довіднику законодавства Співтовариства», який постійно оновлюється. Він містить акти чинного законодавства ЄС (регламенти, рішення та директиви), угоди та конвенції, а також деякі важливі, але необов'язкові акти. Увесь матеріал у Довіднику розбито на 20 глав. Законодавство в галузі довкілля, споживання та здоров'я охоплює Глава 15. Розділ 15.10 присвячений довкіллю й містить чотири підрозділи, а саме: «Загальні положення та програми»; «Забруднення та шкідливі чинники»; «Космос, довкілля та природні ресурси», а також «Міжнародне співробітництво».

Європейська Комісія активно працює в напрямі вдосконалення своєї практики законодавчої діяльності з метою забезпечення високої якості розроблених законодавчих ініціатив, аби вони були простими, ефективними та відповідали конкретним потребам. Основні зусилля в рамках програми «Кращі нормативні документи» у сфері довкілля будуть відтворені у сімох Тематичних стратегіях, які нині розробляють згідно з Програмою 6 ЕАР: забруднення атмосферного повітря, морське навколишнє середовище, стале використання ресурсів, запобігання накопиченню та вторинна переробка відходів, стале використання пестицидів, захист ґрунтів і міське довкілля. Вони визначають рамкову систему дій ЄС та держав-членів на наступні два десятиліття, що має забезпечити більшу правову та регуляторну визначеність.

Умовою членства в ЄС є узгодження кожної країни-кандидата свого національного законодавства та практики адміністративної діяльності з екологічним правовим набутком ЄС. Цей спільний правовий доробок є значно меншим за обсягом, ніж усе екологічне законодавство та містить близько 145 законодавчих документів (директиви, регламенти та рішення). Водні ресурси є однією з найбільш регульованих сфер законодавства ЄС про навколишнє середовище. Базуючись на необхідності фундаментального перегляду законодавчої бази з метою розроблення нової політики ЄС у галузі використання водних ресурсів, а також на підставі проведених консультацій з широким колом спеціалістів, Європейська економічна комісія за пропонувала нову рамкову Водну директиву ЄС, яка була затверджена в 2000 р. і мала такі цілі:

1. Розроблення комплексної політики Співтовариства щодо використання водних ресурсів та її впровадження відповідно до принципу субсидіарності.

2. Поширення сфери охорони водних ресурсів на всі води як поверхневі, зокрема, прибережні, так і підземні.

3. Досягнення «належного стану» для всіх вод до визначеної дати та збереження цього стану, там де його вже було досягнуто раніше.

4. Управління водними ресурсами річкових басейнів, ґрунтуючись на комбінованому підході встановлення граничних показників викидів і

стандартів якості, з відповідними положеннями про координацію дій для міжнародних річкових басейнів, коли басейн річки розташований у більше ніж одній країні-члені ЄС, або коли він захоплює територію країн, що не є членами ЄС.

5. Встановлення тарифів за користування водними ресурсами з урахуванням принципу відшкодування витрат і принципу стягнення плати із забруднювачів.

6. Розширення участі громадян, залучених до захисту водних ресурсів.

7. Удосконалення законодавства.

Основні законодавчі акти в сфері захисту та збереження водних ресурсів включають Директиви та Рішення, а також декілька міжнародних угод. Законодавча база включає саму Рамкову Водну Директиву 2000/60/ЄС (змінена та доповнена Рішенням № 2455/2001/ЄС), що встановлює законодавчу базу для політики Співтовариства в галузі використання та збереження водних ресурсів, а також захисту континентальних поверхневих вод, прибережних і підземних вод з метою запобігання та зменшення забруднення, забезпечення стабільного використання води, охорони водного середовища, поліпшення стану водних екосистем та мінімізації негативних наслідків повеней і посух. Ухвалення цієї рамкової Водної директиви в 2000 р. зробило раціональнішим законодавство Співтовариства в цій сфері завдяки тому, що вона замінила сім попередніх Директив, які стосувалися поверхневих вод, водного ареалу риб, моллюсків і ракоподібних, підземних вод та викидів небезпечних речовин.

Якість води регламентується: Директивою 76/160/ЄЕС щодо води для купання та Директивою 98/83/ЄС щодо якості води, призначеної для споживання людиною. Контроль скидів здійснюється відповідно до Директиви 91/271/ЄЕС (змінена та доповнена Директивою 98/15/ЄС і відповідним Рішенням 93/481/ЄЕС) щодо обробки міських стічних вод та Директиви 91/676/ЄЕС щодо захисту вод від забруднення нітратами сільськогосподарського призначення.

Моніторинг і звітність здійснюється відповідно до Рішення 77/795/ЄЕС (змінене та доповнене Рішеннями 84/422/ЄЕС, 86/574/ЄЕС та 90/2/ЄЕС) щодо загальних процедур обміну інформацією. Міжнародне законодавство включає в себе конвенції: про доступ до інформації, участь громадськості в ухваленні рішень і доступ до правосуддя з питань довкілля (1998 р.); щодо оцінки впливу на навколишнє середовище в транскордонному контексті (1991 р.); щодо транскордонних водотоків і міжнародних озер (1992 р.); щодо басейнів річок (Дунай (1987 р.), Ельба (1990 р.), Одер (1996 р.), Рейн (1999 р.); Барселонська (1976 р.) зі змінами, доповненнями та протоколами; OSPAR (1992 р.) зі змінами та доповненнями; Боннська Угода про співпрацю у боротьбі із забрудненням

Північного моря нафтопродуктами та іншими шкідливими речовинами (1983 р.); Гельсінська щодо Балтійського моря (1992 р.); Стокгольмська щодо стійких органічних забруднювачів (POPs), яка спрямована на знищення та мінімізацію виробництва, використання та викидів стійких органічних забруднювачів (2004 р.).

Адаптація чинного українського законодавства до законодавства ЄС – обов'язкова передумова успішної реалізації європейських прагнень України. Розуміння важливості та складності цього процесу, конструктивна співпраця всіх гілок влади, вдале застосування підходів та методів до багатогранності європейського правового поля, а також врахування досвіду асоційованих країн ЄС дасть позитивний результат.

### Список використаної літератури

1. План заходів щодо поетапного впровадження в Україні вимог директив Європейського Союзу, санітарних, екологічних, ветеринарних, фітосанітарних норм та міжнародних і європейських стандартів: Затверджено постановою КМУ від 19 березня 1997 р. №244 // Екологія і закон: Екологічне законодавство України. У 2-х кн. / Відповід. ред. В.І. Андрейцев. – К.: ЮрінкомІнтер, 1997. – Кн.1. – С. 194–196.

2. Водна рамкова директива ЄС 2000/60/ЕС. Основні терміни та їх визначення: Пер. з англ. – Київ, 2006. – 240 с.

3. Директива 2000 Парламенту і Ради ЄС. Встановлення структури щодо дій ЄС в галузі водної політики. – Брюссель, 30 липня 2000. – 08-15PE – CONS 3639/00 CS 0347/00 ENV 221 CBDES 513.

4. Разнообразные подходы к экологическому управлению: краткий курс по практике оценки риска, установлению экологических стандартов и разработке программ сокращения загрязнения в ЕС и США // Материалы семинара по стандартам качества воздуха и воды, проведенного Минэкобезопасности Украины и Центром политики по охране атмосферы США (Київ, 9–13 декабря 1996 г.). – Київ, 1997.

5. Національна екологічна політика України: оцінка і стратегія розвитку – К.: ТОВ «Компанія» ВАІТЕ», 2007. – С. 184.

### *О. Рудова*

## **ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ КРИВОРІЗЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ)**

Система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців створюється з метою задоволення потреби органів виконавчої влади у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати

управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам. В умовах проведення кардинального реформування системи державного управління в Україні вимога професійного розвитку і додаткової професійної освіти держслужбовців стає особливо актуальною.

Розробкою засад функціонування та розвитку системи професійної підготовки державних службовців займалися такі вчені як: В. Бакуменко, Н. Гончарук, С. Дубенко, Н. Липовська, В.Луговий, О. Мельников, Н.Нижник, О. Оболенський, Г. Опанасюк, С. Серьогін, О. Слюсаренко, І. Шпекторенко та ін.

Важливим науковим завданням сьогодні є визначення проблем професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців та шляхи їх вирішення. На сучасному етапі розвитку держави спостерігається серйозне відставання можливостей цієї системи від потреб практики. Наприклад, у 2013 р. у Криворізькій райдержадміністрації та її структурних підрозділах згідно зі штатним розписом працювали 102 державних службовці, з них підвищили кваліфікацію 16 державних службовців (із них 11 за програмою двотижневих професійних семінарів, 3 – короткотермінових семінарів, 2 – учасники Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»), а також три посадові особи місцевого самоврядування (з них – 1 сільський голова і 2 секретарів сільських рад) і один депутат. Навчання відбувалось у Дніпропетровському регіональному інституті державного управління Національної академії державного управління при Президентові України за обласною програмою. Витрати на курси підвищення кваліфікації становили 33 тис. грн. Що стосується перепідготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування – лише 3 особи, які здобули професійну освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістр державного управління. Така незначна кількість осіб пов'язана, зокрема, з недостатністю стимулів як у заробітній платі державного службовця, так і в просуванні в подальшому.

До основних проблем функціонування чинної системи професійного навчання державних службовців в Україні, можна віднести наступні:

- незначна роль кадрових служб органів влади у процесі формування навчальних програм і планів курсів підвищення кваліфікації, неготовність їх працівників до виконання якісно нових функцій та завдань;

- недосконалість процедур (механізмів) з питань замовлень на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців у сфері державного управління;

- недосконалий розподіл функцій щодо організації професійного навчання між Національним агентством державної служби України, місцевими органами влади та Національною академією державного управління при Президентові України;

- недосконалість нормативно-правового визначення питань вивчення

потреб державних службовців у професійному навчанні та моніторингу потреб органів влади у кваліфікованих працівниках.

Ураховуючи існуючі проблеми модернізації вітчизняної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, можна визначити такі основні підходи до реалізації цього процесу:

- забезпечення системи безперервного навчання службовців, а також її нормативно-правове регулювання;
- поглиблення знань службовців-керівників, що сприятиме формуванню їх наукового мислення;
- підвищення ролі взаємного оцінювання викладача і слухача з метою досягнення цілей кожного з них. Йдеться про оцінювання не тільки учбових програм, професійних знань, а й особистісних якостей, життєвої позиції і особистої мотивації до навчання та праці.

На нашу думку, доцільним є прийняття Закону України «Про професійне навчання державних службовців», який би передбачав удосконалення чинної системи професійної освіти державних службовців, відповідальність органів влади, які направляють на навчання своїх працівників, і, як наслідок, просування по службі з метою задоволення не лише потреби держави у висококваліфікованих кадрах, а й державного службовця як особистості.

Згідно зі Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр. можна виділити такі пріоритетні завдання для Криворізької райдержадміністрації:

- здійснення державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти;
- забезпечення постійного вивчення рівня особистого розвитку працівників з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання;
- створення умов для безперервного навчання державних службовців.

Урахування зазначених питань має сприяти успішній модернізації існуючої системи навчання державних службовців і результативності функціонування державної служби в Україні.

*В. Савченко*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ І ГРОМАДСЬКОСТІ НА ПРИКЛАДІ НОВОМОСКОВСЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ**

Ефективна взаємодія держави і громадянського суспільства є однією з важливих передумов розвитку демократії. Успішність цієї взаємодії зумовлюється постійним діалогом, удосконаленням практики взаємовідносин, активною участю громадян у державних справах.

Реформування державного управління та місцевого самоврядування є одним із головних завдань сучасного етапу розвитку України, оскільки низька їх якість є на сьогодні основним гальмом в економічному і соціальному розвитку країни та причиною її відставання у світовій конкуренції. Особливо актуальним питанням є вдосконалення взаємодії громадськості в цілому та громадських організацій безпосередньо як їх репрезентантів з органами публічної влади всіх рівнів для здійснення реформ.

Однак якісне вирішення завдань щодо створення системи зворотного зв'язку і залучення до активного діалогу з органами влади громадських організацій та активних громадян можливе лише за наявності відповідного кадрового забезпечення. Необхідні спеціалісти – соціальні модератори, які здатні організувати конструктивний і результативний діалог.

Соціальні модератори мають забезпечити взаєморозуміння сторін з огляду на існуючі значні відмінності у природі й функціях учасників взаємодії, у тому числі в організації діяльності, способах і формах активності, мотивації до співпраці. Потреба у фахівцях, здатних працювати в технологіях міжсекторної взаємодії, існує на всіх рівнях влади, у всіх регіонах і органах місцевого самоврядування. І ця потреба буде тільки зростати разом з модернізацією публічного управління, перетворенням їх у модель доброго та належного врядування. Задовольнити цю зростаючу потребу в таких фахівцях можна тільки через їх масову підготовку та перепідготовку в системі професійної освіти державних службовців.

Отже, органи влади мають розглядатися як надавачі послуг, а громадяни – не як прохачі, відвідувачі, зацікавлені особи, а як клієнти – споживачі цих послуг. Тільки за цієї умови влада зможе налагодити дійсно конструктивний діалог з громадськістю, а відтак, стане відкритою й ефективною.

З метою залучення громадян до участі у формуванні та реалізації державної політики Президент України і Кабінет Міністрів України запроваджують проведення консультацій з громадськістю з найбільш важливих для суспільства питань [3; 16].

Потенціал результативної взаємодії громадськості з органами влади зростає завдяки створенню інституційних і процедурних можливостей для їх повноцінної діяльності. Підвищення ефективності взаємовідносин між органами влади і громадськості на державному та місцевому рівнях слід очікувати за умови розв'язання таких актуальних проблем:

- забезпечення належної імплементації вимог законодавства щодо консультацій із громадськістю та формування громадських рад;
- подолання вибіркового підходу, формального та епізодичного залучення до співпраці громадськості з органами державної влади;

- недопущення дискредитації процедур, використання громадських рад як лобістського інструменту для просування вузькогрупових інтересів, проведення фальсифікованих або заангажованих громадських обговорень, експертиз, слухань;

- включення процедур залучення громадських рад до ухвалення рішень і консультацій із громадськістю до регламентів органів виконавчої влади;

- забезпечення повноцінного висвітлення результатів взаємодії з громадськістю на веб-сайтах органів державної влади;

- посилення механізмів відповідальності органів державної влади та їх посадових осіб за перешкоджання участі громадськості, передусім у питаннях реального доступу до інформації, забезпечення своєчасного й повного оприлюднення інформації;

- покращення ресурсного забезпечення (фінансового, матеріального, кадрового, інформаційного) структурних підрозділів органів державної влади, відповідальних за взаємодію з громадськістю;

- підвищення кваліфікації як посадових осіб таких підрозділів, так і громадськості щодо використання інструментів участі громадськості у формуванні та реалізації політики;

- підвищення рівня компетентності, інституційної спроможності, відповідальності як громадськості, так і органів державної влади, а також у цілому – правової, політичної, громадянської культури населення;

- дотримання вимог законодавства щодо врахування конструктивних пропозицій громадськості за результатами консультацій або надання обґрунтувань неврахування таких пропозицій [2; 13].

### **Список використаної літератури**

1. Бабінова О. Основні елементи, принципи та форми взаємодії органів публічної влади з громадськістю / О. Бабінова // Актуал. пробл. держ. упр. : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2005. – № 1 (19). – С. 83–90.

2. Взаємодія держави та інституцій громадянського суспільства: роз'яснення Міністерства юстиції України від 3 лют. 2011 р. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0018323-11>.

3. Концепція сприяння органами виконавчої влади розвитку громадянського суспільства : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листоп. 2007 р. № 1035-р (втратило чинність) // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 89. – Ст. 3284.

4. Крутій О. М. Діалогова взаємодія органів державної влади та громадськості : [монографія] / О. М. Крутій. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. – 302 с.

5. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету Міністрів України

від 3 листоп. 2010 р. № 996 // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 84. – Ст. 2945.

6. Про затвердження Порядку залучення громадськості до обговорення питань щодо прийняття рішень, які можуть впливати на стан довкілля: Постанова Кабінету Міністрів України від 29 черв. 2011 р. № 771 // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 55. – Ст. 2210.

*Т. Семеніхіна*

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Розвиток регіонів України на сучасному етапі ринкових реформ зіткнувся з низкою об'єктивних і суб'єктивних чинників, що зумовили його розбалансований, асиметричний та диспропорційний характер.

Основою цього стала невизначеність стратегічних пріоритетів регіонального розвитку у кризовий та посткризовий періоди, неготовність регіонів до неухильно зростаючого конкурентного тиску на внутрішньому та зовнішніх ринках у боротьбі за матеріальні, фінансові та людські ресурси, можливість ефективного використання геополітичного розташування регіональних систем та комплексів. Тактичні прорахунки регіонального розвитку України (у короткостроковому та середньостроковому періоді) обумовлені переважно відсутністю чітко означених, науково обґрунтованих економічних і соціальних стратегічних пріоритетів, неврахуванням особливостей довгострокових тенденцій регіонального розвитку, що формуються та діють на посткризовому етапі модернізації економіки.

Стратегічне планування регіонального розвитку в Україні було запроваджено Законом «Про стимулювання розвитку регіонів» від 8.09.2005 р. № 2850-IV [4]. З цією метою розроблено Державну стратегію регіонального розвитку України на період до 2015 р., у якій були визначені такі ключові проблеми розвитку регіонів: низькі інвестиційна привабливість регіонів та інноваційна активність; нерозвинена виробнича та соціальна інфраструктура; зростання регіональних диспропорцій у сфері соціально-економічного розвитку регіонів; слабкі міжрегіональні зв'язки; нераціональне використання людського потенціалу.

Вирішити комплекс цих проблем передбачалося на підґрунті виконання чотирьох стратегічних завдань: підвищення конкурентоспроможності регіонів та зміцнення їх ресурсного потенціалу; розвитку людських ресурсів; розвитку міжрегіональної співпраці; створення інституційних умов для розвитку регіонів. Ці пріоритети були визнані домінуючими у більшості регіональних стратегій соціально-економічного розвитку до 2015 р., прийнятих майже в усіх регіонах

України. Водночас затверджені регіональні стратегії орієнтувалися на умови розвитку, притаманні докризовому періоду; на зростаючий попит світових ринків на сировину та напівфабрикати, екстенсивний характер регіонального економічного зростання та витратний підхід до використання наявного на місцях ресурсного потенціалу.

Але, незважаючи на достатнє широке коло нормативних та інших документів у сфері стимулювання, прогнозування, програмування та стратегічного планування розвитку регіонів України, на цей час недостатньо чітко визначені й обґрунтовані механізми та інструменти комплексної реалізації поставлених завдань, зокрема, у сфері стратегічного управління регіональним розвитком, що обумовлює зростання інтересу науковців і практиків до їх розв'язання.

На сьогоднішній день експорторієнтована економіка Запорізького регіону зазнає втрат, які зумовлено недостатньою конкурентоспроможністю вітчизняної продукції. Тому все більш актуальним стає підхід, який може підвищувати ефективність регіонального розвитку, головна роль у якому належить кластерам та кластерній політиці.

Як зазначалося вище, механізми та інструменти комплексної реалізації поставлених завдань стратегічного управління регіональним розвитком ще недостатньо обґрунтованими, що обумовлює зростання інтересу науковців і практиків до вирішення важливих питань, серед яких можна відзначити таких вітчизняних і зарубіжних авторів, як О. Берданову, О. Бобровську, Д. Брайсона, В. Вакуленка, Г. Васильченка, Б. Гречаника, І. Лех, Т. Маматову, В. Мамонову, О. Оргієць, С. Полюшкіна, І. Санжаровського, О. Топчієва, Л. Хомича, І. Чикаренко, Ю. Шарова, З. Шершньову та інших. Проте, низка проблем, пов'язаних з розробкою механізму аналізу і прогнозування сталого розвитку, який би дозволив не тільки чітко формулювати місію, цілі і стратегію сталого розвитку, але й дав можливість співвіднести обрані орієнтири із наявними та перспективними ресурсними можливостями регіону, все ще не знайшли належного відображення в наукових працях.

Особливістю процесу планування розвитку Запорізької області є поєднання вітчизняного досвіду владного адміністративного планування численних програм соціально-економічного розвитку і наукового обґрунтування їх провідними науковими і вузівськими колективами з розповсюдженою світовою практикою інтерактивних технологій залучення до розробки стратегій широкого кола громадськості. Тому висхідним принципом планування стала сформульована місія: спрямування об'єднаних зусиль влади, бізнесу та громадськості на збереження та розвиток потенціалу та традицій Запорізької області задля поліпшення життя мешканців кожної територіальної громади.

Під час проходження стажування в управлінні економіки виконавчого

комітету Бердянської міської ради було здійснено аналітичний огляд та систематизацію публікацій вітчизняних і зарубіжних фахівців, нормативно-правової бази у сфері стратегічного управління, офіційної, звітної та статистичної інформації щодо соціально-економічного розвитку Запорізької області та інших регіонів, періодичні видання, матеріали мережі Інтернет, науково-практичних конференцій та інші інформаційних ресурсів.

Вищевикладені питання на даний момент є дуже актуальними, їх вирішенню буде присвячена наша магістерська робота. З метою здобуття більш якісного шляху вирішення проблем будуть використовуватись загальнонаукові та спеціальні методи аналізу та синтезу, методики, прийоми та інструменти:

- еволюційного, системного та інституціонального аналізу – для вивчення теоретичних підходів до визначення стратегічного управління регіональним розвитком;

- на основі методів аналізу та синтезу, порівняння та аналогії здійснюватиметься ситуаційний аналіз поточного стану та визначатимуться основні недоліки стратегічного управління в Запорізькій області;

- стратегічний аналіз, прогнозування, сучасних інформаційних технологій в системах прийняття рішень – для формування пропозиції щодо вдосконалення стратегічного управління регіональним розвитком.

*К. Сєдова*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ РОБОТИ ВІДДІЛУ З ПРИЗНАЧЕННЯ ПЕНСІЙ**

З виходом на пенсію людина втрачає поточні джерела прибутку і розраховує на державну систему пенсійного забезпечення. Пенсіонери становлять значну частину населення суспільства і держава не може не звертати уваги на таку чисельну категорію громадян. Уряд гарантує соціальну захищеність пенсіонерів шляхом виплати пенсій, а також регулярного перегляду її розмірів. Ураховуючи демографічну ситуацію в Україні, забезпечення реалізації конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення, призначення, перерахунки пенсій та турботливе ставлення до людей похилого віку є основними завданнями в роботі відділу з призначення пенсій. Тому питання вдосконалення організаційно-функціональної роботи відділу з призначення пенсій є особливо актуальним.

Серед наукових праць, присвячених дослідженню даної проблематики слід виділити роботи таких вітчизняних вчених: Б. Зайчука, О. Зарудного, С. Березіної, В. Колбуна, В. Ішкова, Г. Якименко, І. Сироти,

Л. Омелянович та інших, але не всі питання стосовно вдосконалення організаційно-функціональної роботи відділу з призначення пенсій в наукових роботах дослідженні достатньо.

У ході проведеного дослідження і проходження стажування нами виявлені наступні організаційно-координаційні проблеми в роботі відділу з призначення пенсій управління Пенсійного фонду України в Ленінському районі м. Донецьк:

- велике навантаження на спеціалістів відділу через нестачу кадрів;
- допущення помилок при перевірці пенсійних справ;
- недосконалість роботи технічної бази (що скорочує робочий час спеціалістів і як наслідок, знижує якість обробки документів);
- збільшення об'єму роботи працівників відділу, а саме відсутні спеціалісти, які б займалися тільки проведенням роботи з підготовки документів для призначення пенсій майбутнім пенсіонерам.

З урахуванням вищезазначеного у напрямку вдосконалення організаційно-функціональної роботи відділу з призначення пенсій управління Пенсійного фонду України в Ленінському районі м. Донецька пропонуємо:

- збільшити штатну чисельність працівників з диференціацією їх функцій, що суттєво знизить велике навантаження на 1 посадову особу;
- проводити технічне навчання з фахівцями відділів з питань класифікації порушень, де розглядати характер порушень, а також роз'яснення норм статей законів і вимоги рекомендаційних листів головного управління які були порушені;
- розширити повноваження начальника відділу стосовно контролю за якісним виконанням посадових обов'язків спеціалістів та за підвищенням особистої відповідальності кожного за роботу, що ними виконується;
- покращити стан технічної бази, зокрема на існуючій базі даних АСОПД/КОМТЕХ, що включає програмно-технологічний комплекс «Інформаційно-пошукова система», «Формування списків особистих рахунків» розширити параметри пошуку для оптимізації функціональної роботи відділу.

Таким чином, для зменшення обсягу роботи пропонується призначити спеціалістів, які б займалися тільки проведенням роботи з підготовки документів для призначення пенсій майбутнім пенсіонерам.

При зверненні майбутніх пенсіонерів до відділу про перевірку документів, спеціалісти повинні провести її та у разі необхідності, направити додаткові запити, провести перевірки підстав видачі документів, в тому числі довідок про заробітну плату, та повідомляти про доцільність або необхідність подання інших документів для їх попередньої обробки.

Про результати проведеної роботи управління у місячний термін з

дня звернення до управління письмово інформує пенсіонера, зокрема, про можливість врахувати надані документи, тривалість страхового стажу, про право на пенсію, строки для звернення за її призначенням тощо.

Подані документи та матеріали перевірок (копії запитів, відповіді на них та отримані документи, акти перевірок, довідки та інше) будуть формуватися в підготовчу пенсійну справу. При зверненні майбутнього пенсіонера за призначенням пенсій матеріали підготовчої справи будуть використані у встановленому порядку.

Таким чином, завчасне звернення з документами для призначення пенсій не тільки зменшить об'єм роботи спеціалістів, а й допоможе забезпечити призначення та виплату пенсії у найкоротший строк після досягнення пенсійного віку. Урахування в роботі наданих пропозицій забезпечить більш ефективну роботу відділу з призначення пенсій управління Пенсійного фонду України в Ленінському районі м. Донецьк.

*С. Тихонова*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНІ І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НАДУ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

Національна академія державного управління при Президентові України входить у систему органів виконавчої влади, головним завданням якої є підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ і організацій та відповідного кадрового резерву. Академія у своїй діяльності керується Конституцією і законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, а також Положенням про Національну академію державного управління при Президентові України затвердженим Указом Президента України від 21 вересня 2001 р. № 850/2001 (з подальшими змінами). Академію очолює ректор, якого призначає на посаду та звільняє з посади Президент України. З 2011 р. Академію очолює доктор наук з державного управління, професор, заслужений економіст України Ковбасюк Юрій Васильович.

За роки своєї діяльності академія здобула високий авторитет у системі вищих органів державної влади України, утвердила свою лідерську роль у розвитку теорії і методології державного управління, досягла значних позитивних результатів у виконанні головного завдання – підготовки високопрофесійних кадрів, прискорення формування державно-управлінської еліти.

У структурі закладу функціонують шість інститутів, 14 факультетів,

59 кафедр, центри дистанційного навчання, інформаційних технологій, бібліотеки, видавництва, інші навчально-методичні, науково-дослідні, організаційно-управлінські та економіко-господарські підрозділи. Певною мірою нарощується матеріальна база академії.

До складу академії входять регіональні інститути державного управління: Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський, які є юридичними особами, Інститут підвищення кваліфікації керівних кадрів, Інститут проблем державного управління та місцевого самоврядування, Інститут вищих керівних кадрів, Інститут «Вища школа державного управління», Інститут державної служби та місцевого самоврядування, інші структурні підрозділи, створені відповідно до законодавства.

Національна академія державного управління при Президентіві України входить у систему органів виконавчої влади, головним завданням якої є підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ і організацій та відповідного кадрового резерву, свою роботу будують на засадах законності, персональної відповідальності.

Факультет державного управління є самостійним структурним підрозділом Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України (далі - факультет, інститут, академія), створений для організації та керівництва навчанням контингенту слухачів за спеціальністю «Державне управління» та координації освітньої діяльності відповідних кафедр.

У своїй діяльності факультет керується: Конституцією України, Законом України «Про державну службу», Законом України «Про вищу освіту», постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах», Положенням про Національну академію державного управління при Президентіві України, Статутом Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України, Правилами внутрішнього трудового розпорядку інституту, Правилами внутрішнього розпорядку для студентів, слухачів, аспірантів, докторантів та здобувачів інституту, правилами і нормами охорони праці та протипожежного захисту, цим положенням, наказами директора та розпорядженнями його першого заступника, іншими відповідними нормативно-правовими документами.

Діяльність інституту здійснюється на належному професійному рівні із застосуванням дієвих методів організаційної та управлінської роботи.

Під час проходження стажування в деканаті державного управління інституту на належному рівні з боку керівництва та працівників надається необхідна консультативна, практична та інша допомога.

Стажування надало можливість на практиці закріпити теоретичні знання, випробувати власний досвід, знання та навички. Набуті теоретичні та практичні знання та уміння, на нашу думку, будуть корисні в подальшій професійній та науковій діяльності.

В процесі стажування здійснено аналіз можливих заходів, що можуть якісно вплинути на ефективність діяльності структурних підрозділів і інституту в цілому, сформовано пропозиції щодо її підвищення, зокрема:

- покращення стану матеріально-технічної бази;

- автоматизація окремих видів діяльності, зокрема, з документообігу, моніторингу та аналізу успішності навчання слухачів та студентів інституту;

- збільшення фонду заробітної плати, в тому числі передбачення компенсації витрат щодо виконання працівниками своїх посадових обов'язків.

Ураховуючи вищевикладене та підсумовуючи результати стажування в інституті необхідно зауважити, що перспективи розвитку суспільства, успішність будь-яких перетворень у країні в тому числі залежать від рівня знань, глибинних наукових, теоретичних та практичних досягнень у вивченні проблем державного управління. Велику роль у цьому розвитку відіграють державні службовці, які безпосередньо впроваджують політику у життя.

Отже, країна вимагає від державних службовців високого професіоналізму, політичної неупередженості, стабільності, патріотизму та намагання відповідати європейським нормам і стандартам. З боку керівництва та співробітників інституту мені надавалась необхідна консультативна, практична та інша допомога. Проходження стажування було організовано на високому рівні, набуті теоретичні та практичні знання та вміння будуть корисні в подальшій професійній та науковій діяльності.

*Г. Хандусенко*

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ПІДТРИМКА ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ З ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ**

Україна згідно з Конституцією України є суверенною і незалежною державою. Суверенітет України поширюється на всю її територію, яка в межах існуючого кордону є цілісною і недоторканою. Перебування на території України підрозділів збройних сил інших держав з порушенням процедури, визначеної Конституцією та законами України, Гаазькими конвенціями 1907 р., IV Женевською конвенцією 1949 р., а також всупереч Меморандуму про гарантії безпеки у зв'язку з приєднанням України до Договору про нерозповсюдження ядерної зброї 1994 р., Договору про дружбу, співробітництво і партнерство між Україною і Російською

Федерацією 1997 р. та іншим міжнародно-правовими актам є окупацією частини території суверенної держави Україна та міжнародним протиправним діянням з усіма наслідками, передбаченими міжнародним правом [1].

Згідно із Законом України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» у ст.1 «Правовий статус тимчасово окупованої території України» зазначено, що тимчасово окупована територія України є невід'ємною частиною території України, на яку поширюється дія Конституції та законів України [2].

У свою чергу, у ст. 6 Закону «Забезпечення права громадян, які проживають на тимчасово окупованій території або переселилися з неї, на отримання документів, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» зазначено, що для громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території або переселилися з неї, реалізація прав на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на надання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України [3].

Окуповані території – технічний термін в міжнародному праві. Відповідно до ст. 42 Конвенції про закони і звичаї сухопутної війни, територія визнається окупованою, якщо вона дійсно знаходиться у владі ворожої армії. Окупація поширюється лише на ті області, де ця влада встановлена і в змозі проявляти свою діяльність [4].

На сьогодні в Україні більш за все потребують соціального захисту громадяни, які переміщуються з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції. Основний пріоритет державної політики в цій сфері визначено у дорученні Адміністрації Президента України від 13 серпня 2014 р. № 03-01/387 [5].

Управління соціального захисту населення Знаменської районної державної адміністрації Кіровоградської області надає соціальну підтримку громадянам та їх сім'ям, які переселяються з Автономної Республіки Крим та м. Севастополь, м. Донецьк, м. Луганськ та сім'ям громадян, які виїхали із зони проведення антитерористичної операції. Розпорядженням голови районної державної адміністрації від 15 липня 2014 р. №198-р створено районний штаб з питань, пов'язаних із соціальним забезпеченням громадян України, які переміщуються з тимчасово окупованої території та районів проведення антитерористичної операції (далі – штаб). Робоча група районного штабу надає щоденну інформацію до обласного штабу щодо кількості осіб, які прибувають на територію району.

Станом на 18 вересня 2014 р. в інформаційній базі сімей, які виїхали з Донецької та Луганської областей і тимчасово проживають на території району для отримання ними державних соціальних виплат, пенсій та інших видів допомоги за новим місцем перебування налічується 91 сім'я (157 осіб – 119 дорослих та 38 дітей), з них 60 осіб – пенсіонери (з них 5 осіб за переводом пенсії не звертались, бажають отримувати пенсію за місцем реєстрації, 55 направлено запити на електрону особову справу, 42 особам призначено пенсію). До управління соціального захисту населення райдержадміністрації (далі – управління) звернулося 11 осіб за призначенням державної соціальної допомоги (2 особам призначено державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям з 01 липня 2014 р.; 1 особі призначено державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям з 01 серпня 2014 р., та призначено допомогу при народженні дитини з 01 вересня 2014 р.; 2 особам призначено допомогу при народженні дитини з 22 серпня 2014 р.; 1 особі призначено допомогу при народженні дитини з 01 вересня 2014 р.; 5 особам зроблено запити електронних справ для призначення допомоги при народженні дитини; 1 особі зроблено запит електронної справи для призначення державної соціальної допомоги інвалід з дитинства).

На виконання протокольного доручення обласного штабу від 12 серпня 2014 р. № 4 у районі запроваджено виїзди груп із залученням представників управління Пенсійного фонду України в м. Знаменка та Знаменському районі, управління соціального захисту населення райдержадміністрації, районного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді з метою проведення обстеження належних умов перебування, виявлення потреб у харчуванні, гуманітарній допомозі та наданні всебічного сприяння у вирішенні питань соціального захисту переміщених осіб. Станом на 18 вересня 2014 р. проведено обстеження 31 сім'ї. Відділенням адресної допомоги територіального центру соціального обслуговування Знаменського району 5 сім'ям надано гуманітарну допомогу (одяг, м'який інвентар). Районною організацією Товариства Червоного Хреста України надано гуманітарну допомогу 11 сім'ям у вигляді одягу та дитячих іграшок.

До районної державної адміністрації за наданням матеріальної допомоги звернулось 23 особи, яким рішенням районної комісії з питань надання цільової матеріальної допомоги громадянам, які опинилися в складних життєвих обставинах виділено коштів на загальну суму 8 400 грн.

Таким чином, основою гуманітарної, соціальної та економічної політики держави стосовно населення тимчасово окупованої території України є захист і повноцінна реалізація національно-культурних, соціальних та політичних прав громадян України, у тому числі корінних народів та національних меншин.



## Список використаної літератури

1. Конституція України Верховна Рада України; Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР;
2. Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»;
3. Закон України про «Забезпечення права громадян, які проживають на тимчасово окупованій території або переселилися з неї, на отримання документів, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус»;
4. RELP IV конвенція про закони і звичаї сухопутної війни, Гаага, 18 жовтня 1907 р. – Режим доступу: law.edu.ru/norm/norm.asp?normID - 1278849;
5. Доручення Адміністрації Президента України від 13 серпня 2014 р. № 03-01/387.

*Н. Хомушина*

### КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Кар'єрний розвиток державного службовця розпочинається з моменту прийняття його на державну службу та завершується у разі звільнення чи відставки, тобто відбувається протягом проходження державної служби. Це призводить до необхідності організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування службовця на посадах.

Організаційними засадами забезпечення та реалізації кар'єри на державній службі є такі кадрові технології, як конкурсний відбір, атестація, щорічна оцінка діяльності, професійне навчання, робота з кадровим резервом, стажування тощо.

На сьогоднішній день процес планування кар'єрного розвитку державних службовців остаточно несформований. На практиці реалізуються лише частково деякі його фрагменти. Так, наприклад, існує реальна практика навчання державних службовців, але вона не впливає на їх призначення або підвищення по службі. Також відсутній чіткий зв'язок результатів оцінювання службової діяльності працівників з відповідним управлінським рішенням щодо їх подальшого професійного розвитку та просування по службі.

На державній службі темпи кар'єрного розвитку значно нижчі, ніж у комерційних структурах. Вважається, що державний службовець перед призначенням на вищу посаду повинен пройти всі рівні, що їй передують.

На відміну від державної служби практика управління персоналом у сфері бізнесу демонструє, що сьогодні найбільш сприятливі умови для

розвитку кар'єри склалися саме в приватному секторі, де професіоналізм та досвід працівників стають головними чинниками їх підвищення.

Однак, констатує повільність кар'єрного зростання державних службовців, необхідно зазначити протилежну проблему. Вітчизняна державна служба відрізняється й практикою швидкісних кар'єр, що полягає у стрімкому підвищенні по службі або прийнятті на державні посади, як правило високого рівня, осіб, які не володіють необхідною професійною компетентністю та не мають досвіду роботи. Це свідчить про стихійність та непередбачуваність кар'єрного зростання посадовців, наявність суб'єктивізму та переважання політичного впливу, а не ділових підходів, у формуванні кадрового корпусу державної служби.

Часто державні службовці не бачать своєї перспективи в даному органі державної влади, що знижує їх мотивацію до професійної діяльності та разом з матеріальною незацікавленістю стає причиною значної плінності кадрів. Через неврегульованість кар'єрних процесів постає необхідність в управлінні кар'єрою державних службовців. Слід констатувати, що у вітчизняній практиці роботи з персоналом у сфері державної служби фактично відсутня система управління кар'єрою працівників, практично не здійснюється її планування та розвиток.

Кар'єрний розвиток працівника залежить від взаємодії та співпраці державного службовця, безпосереднього керівника та кадрової служби.

Кар'єрне зростання може відбуватися виключно за умови наявності в самого державного службовця бажання та зацікавленості у просуванні по службі. Не менш важливим фактором є можливість органу державної влади, посаду в якому займає працівник, забезпечити необхідні для професійного вдосконалення та службового підвищення умови. Крім того, планування кар'єри можливе лише в рамках одного органу державної влади, оскільки кадрова служба не має можливості діяти за межами власної установи.

Отже, кар'єрне зростання державного службовця можливе шляхом узгодження таких факторів, як межі установи, спроможність органу державної влади створити відповідні умови та бажання самого службовця. Кадрові служби відіграють роль організаторів процесу розвитку кар'єри співробітників. На жаль, сьогодні діяльність кадрових служб органів державної влади зводиться лише до здійснення кадрового діловодства. Однак у процесі модернізації кадрових служб у служби персоналу останні набувають нових функцій, зокрема щодо планування кар'єри державних службовців, яке повинно здійснюватись з урахуванням вивчення їх індивідуальних здібностей та можливостей, професійної підготовки та результатів роботи.

Дбаючи про кар'єрний розвиток та професійне вдосконалення своїх працівників, органи державної влади таким чином формують сприятливий організаційний клімат у колективі, підвищують мотивацію державних

службовців та їх відданість органу, підвищують рівень їх професійності, забезпечують збереження управлінських традицій та ефективну діяльність.

Особливого значення планування кар'єри має і для самих державних службовців. Кожен державний службовець повинен уявляти свою перспективу та знати можливі напрями зосередження своїх зусиль. Це надасть йому впевненості, посилить задоволеність роботою та стимулюватиме прагнення до підвищення свого професійного рівня.

Усі настанови щодо здійснення планування кар'єри державних службовців та необхідності її відстеження так і залишаться лише нереалізованими ідеями, якщо не будуть чітко регламентовані та забезпечені необхідною нормативно-правовою базою.

На сьогодні здійснити регламентацію планування кар'єри державних службовців на рівні закону є недоцільним. У той же час нормативно-правові акти цілком дозволяють регламентувати цей процес. Процедура прийняття таких актів значно простіша, ніж законів, а динамічність у застосуванні цілком дозволяє вчасно вносити зміни. На користь такого способу вказує той факт, що більшість організаційних складових проходження державної служби (добір кадрів, формування кадрового резерву, стажування, оцінка, система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації) регламентовано саме підзаконними актами.

Для запровадження постійної та активної практики планування кар'єри в органах державної влади необхідно перш за все визначити методологію цього процесу. Тому тут необхідна керівна та спрямовуюча діяльність центрального органу виконавчої влади з функціонального управління державною службою – Національного агентства України з питань державної служби. Визначення Нацдержслужбою України методичних засад і процедури кар'єрного процесу дозволить швидко запровадити його в практичну діяльність служб персоналу, посилити мотивацію державних службовців та в цілому підвищити ефективність державної служби.

*К. Чемерис*

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ)**

Інститут державної служби України забезпечує законність політичних рішень, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних послуг. Державній службі притаманна особлива

роль у побудові сучасної правової держави європейського типу, утвердженні демократичної моделі державного управління [1]. Саме тому проблема створення ефективної системи державної служби на сьогодні заслуговує особливої уваги.

Це аргументується нинішніми суспільними потребами в ефективній державній службі, сукупністю загальносвітових тенденцій суспільного розвитку, сутністю сучасної моделі державної служби та актуальними проблемами у вітчизняній системі державної служби. Реформування інституту державної служби пов'язано також з оновленням вітчизняної державної служби згідно з європейськими стандартами, необхідністю забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, введення механізмів підтримання наступності в проведенні державної політики при змінах у політичній владі та керівництві, розробленням механізмів електронного уряду, низкою кадрових питань тощо [2].

Адміністрацією Президента України розроблено «Стратегію реформ – 2020». Метою реформ визначено досягнення європейських стандартів життя та гідного місця України в світі. Одним із важливих завдань Стратегії є реформування державного управління.

Найбільш актуальними і такими, що потребують негайного розв'язання є викладені нижче проблеми в контексті можливих шляхів їх вирішення.

Нинішній стан державної служби України не повною мірою відповідає сутності сучасної моделі державної служби, вона має низький престиж і не користується авторитетом та довірою у громадян. Це зумовлюється:

- недостатньою якістю та низьким рівнем доступності надання управлінських послуг юридичним і фізичним особам, зокрема через неефективне використання сучасних інформаційних технологій;
- недосконалістю нормативно-правових засад та інституціональних механізмів залучення громадян до державної служби, призначення на посади, просування державних службовців по службі;
- нечіткістю засад та непрозорістю нормативно-правового регулювання соціального і правового захисту державних службовців;
- низьким рівнем компетентності значної частини державних службовців, що спричинює, у свою чергу, неналежну відповідальність за підготовку і виконання управлінських рішень [3].

Державній службі України, як свідчить практика кадрової ситуації останніх років, властива надмірна політизація. Це відбувається тому, що досить часто з приходом до влади нової команди політиків добір кадрів на державну службу здійснюється не за принципами професійності і компетентності, а за належністю до певної партії або на основі особистої відданості конкретній особі, без урахування думки громадськості. У результаті такого підходу та слабого контролю інститутів громадськості за виконанням державними службовцями покладених на них функцій і

обов'язків, подібні працівники служать не інтересам держави, суспільства, а виконують волю партії чи певної особи [2].

Також, виникає потреба в цілеспрямованому формуванні кадрового корпусу державної служби, усуненні плінності кадрів, забезпеченні їх професіоналізації. Реалізація нових стандартів функціонування інституту державної служби, яких очікує суспільство, неможлива без високого професіоналізму державних службовців у сучасному його розумінні. Насамперед, це:

- високий рівень професійної компетентності;
- професійна етика, честь та виконавська дисципліна;
- об'єктивність та неупередженість при підготовці та прийнятті управлінських рішень;
- незалежність професійної позиції від впливу політичного чи приватного інтересу [3].

Ураховуючи викладене, можна внести ряд пропозицій щодо шляхів подальшого вдосконалення державної служби України, які можна згрупувати наступним чином.

По-перше, важливим є зменшення розриву між державним і недержавним секторами, суспільством та владою. Це передбачає здійснення реформ у системі оплати праці державних службовців для забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці. Заробітна плата в державній службі повинна наближатися до оплати праці у приватному секторі.

Заступник Глави Адміністрації Президента України Дмитро Шимків під час прес-брифінгу заявив: «Сьогодні ми маємо ситуацію, коли державне управління потребує професіоналів, особливо на керівні посади управлінь або департаментів. Перед нами стоїть завдання – залучити фахівців з бізнесу, які глибше розуміються на економічних процесах і мають інший досвід щодо організаційної роботи, реформування або змін. Але є одне обмеження – гідна оплата праці таких працівників»[4].

По-друге, суттєвим у реформуванні інституту державної служби є вироблення механізмів, спрямованих на зниження загрози втрати наступності та вдосконалення державної політики при зміні політичного керівництва та забезпечення розвитку нових умінь і навичок персоналу, вдосконалення стандартів та процедур, що передбачає забезпечення необхідного рівня унормування діяльності органів виконавчої влади, необхідну єдність апарату різних органів для реалізації єдиної державної політики.

Необхідною є потреба у проведенні реформ інституту відповідальності державних службовців, зокрема потрібно розроблення та введення більш гнучкої системи дисциплінарних стягнень, вироблення прозорої процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності, наприклад запровадження колегіального розгляду дисциплінарних справ [2].

Для виконання цих завдань необхідно вжити ряд конкретних заходів щодо інституційного розвитку та кадрового забезпечення державної служби, зокрема:

- у питанні правового забезпечення державної служби – розвиток нормативно-правової бази; законодавче врегулювання питання управління державною службою на політичному та адміністративному рівнях; чітке правове визначення ролі, функціональних та інституційних повноважень, сфери впливу, інституційної відповідальності суб'єктів управління державною службою – Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, інших органів державної влади, насамперед спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади, відповідних координаційних органів, що тією чи іншою мірою причетні до формування політики у сфері державної служби;

- в організаційному забезпеченні – вдосконалення системи управління у сфері державної служби; забезпечення прозорості та відкритості в управлінні державною службою; забезпечення підготовки внутрішніх аудиторів для оцінки управління державною службою; розвиток соціального партнерства в професійному навчанні державних службовців; вжиття конкретних заходів щодо підвищення ефективності діяльності кадрових підрозділів органів державної влади, державних установ і організацій в управлінні персоналом;

- у кадровому супроводі державної служби – забезпечити рівність соціальних можливостей прийому і просування по службі; наступність і послідовність в оновленні кадрового потенціалу державної служби; забезпечення реального конкурсного відбору при прийнятті та просуванні на державній службі; мотивація, оцінка кадрів за рівнем їх професіоналізму і компетентності; створення умов для професійного навчання та систематичний контроль за професійним зростанням і моральним станом державних службовців; підконтрольність і підзвітність у плануванні кар'єрного зростання; об'єктивність та дієвість щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань; стабільність кадрового корпусу державних службовців; модернізація системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [2].

Втілення в життя цих та інших пропозицій сприятиме формування ефективного інституту державної служби, який базуватиметься на принципах стабільності, професіоналізму, політичної неупередженості та відповідатиме європейським стандартам.

### **Список використаної літератури**

1. Звіт про підсумки діяльності Національного агентства з питань державної служби України у 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nads.gov.ua/>;

2. Державна служба в Україні: актуальні проблеми та шляхи модернізації : наук. розробка / авт. кол. : Р. А. Науменко, Л. М. Гогіна, В. Д. Бакуменко та ін. – К. : НАДУ, 2010;

3. Заключний документ міжнародної конференції Закон України «Про державну службу: оцінка відповідності європейським принципам та кращому досвіду: рекомендації SIGMA Урядові України». – Київ, 30 трав. 2012 р.

4. Витяг з матеріалів виступу заступника Глави Адміністрації Президента України Д.Шимківа «Стратегія реформ – 2020» – досягнення європейських стандартів життя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://m.oda.kherson.ua/ru/press/dmitriij-shimkiv-cel-strategii-reform-2020-dostizhenie-evropejskih-standartov-jizni>

*Ю. Ченіза*

## **ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД У СТРАТЕГІЧНОМУ ПЛАНУВАННІ РОЗВИТКУ МІСТА БЕРДЯНСЬКА ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Сьогодні питання системної модернізації управління малими містами в Україні є дуже актуальними. У державній цільовій програмі підтримки соціально-економічного розвитку малих міст на 2011–2015 рр., зазначено, що для забезпечення ефективності управління ними слід застосовувати нові підходи, а також залучати територіальні громади.

Запровадження нових підходів до підготовки фахівців органів місцевого самоврядування, формування в них нової філософії мислення, передбачає самоорганізацію громадянського суспільства і сприяє переходу до реалізації стратегічного управління на більш високому якісному рівні. Серед сучасних видів управління у науковій літературі наводяться приклади стратегічного, оперативного, проектного й програмного управління. Для того, щоб стратегічне управління малими містами було результативним, воно має бути пов'язане з функціонуванням міста (процесом, який визначає поточний стан міста і складається із низки окремих стадій: бюджетного процесу, залучення інвестицій, розвитку малого бізнесу тощо), з його унікальністю (а будь яке місто в Україні є унікальним – потрібно тільки її вишукати).

Під час проходження стажування у виконавчому комітеті Бердянської міської ради Запорізької області нами було вивчено та проаналізовано широке коло наукових джерел та іншої релевантної літератури.

Результати аналізу публікацій свідчать, що сьогодні недостатньо уваги приділяють механізмам узгодження стратегічних цілей на регіональному й місцевому рівнях, а подекуди ототожнюють стратегічне управління із плануванням, що вимагає активізації наукових досліджень

з проблем місцевого розвитку. Але значну увагу багато науковців приділяють саме питанням інструментально-прикладного характеру забезпечення стратегій і програм розвитку муніципальних утворень в Україні, а саме, запровадженню програмно-цільового, проектного, маркетингового та інших підходів у реалізацію стратегічних планів та програм місцевого розвитку, вдосконаленню інформаційно-комунікаційного забезпечення цієї сфери управління, формуванню інноваційних, у т.ч. кластерних моделей місцевого та регіонального розвитку.

Під стратегічним плануванням слід розуміти розробку й реалізацію стратегічних планів і стратегій розвитку регіонів, районів, міст. Стратегічний план розробляється для визначення цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку міста, що виражається у створенні умов і механізмів, які дадуть змогу забезпечити темпи зростання економіки, комфортне середовище для життя людини. Як зазначає Е. Прохорова, метою управління соціально-економічним розвитком міста є «створення сприятливих умов життєдіяльності населення, необхідних для переходу від кризового стану, у якому знаходяться більшість малих міст України, до поліпшення якості життя, відповідно до вимог нового тисячоліття».

Відповідно до стратегічних цілей розвитку можна визначити і основні пріоритети стратегічного управління як різновиду управлінської діяльності: диверсифікація економічної бази міста, активізація розвитку науки, освіти, охорони здоров'я; нарощування власного науково-технічного, фінансового, творчого потенціалу міста (за умови підвищення ефективності використання всіх інших можливих джерел); інвестування розвитку «людського капіталу»; збереження і поліпшення навколишнього середовища, що є особливо важливою проблемою для майбутніх поколінь.

Слід зазначити, що метою розробки стратегій соціально-економічного розвитку малих міст регіону є забезпечення високої якості життя населення шляхом раціонального використання місцевого потенціалу, формування сприятливих умов для оптимального середовища проживання людини.

Для досягнення поставленої мети потрібно:

- дослідити сутність та роль стратегічного планування, визначити специфіку стратегічного планування розвитку територіальної громади малого міста, його особливості, завдання та функції;

- вивчити та узагальнити вітчизняний та зарубіжний досвід стратегічного планування розвитку міст;

- проаналізувати сучасний стан, тенденції та існуючі проблеми розвитку м. Бердянськ Запорізької області, оцінити сильні та слабкі сторони, можливості та загрози розвитку міста;

- визначити критичні питання (стратегічні пріоритети) та розробити систему стратегічних цілей розвитку м. Бердянськ на основі

стратегічного бачення розвитку міста, аналізу ринків, наявного ресурсного забезпечення та можливостей додаткового залучення ресурсів до процесів розвитку;

- запропонувати механізм реалізації стратегічних пріоритетів розвитку міста і портфель проектів щодо реалізації одного з них.

Ці та інші питання є дуже актуальними, їх вирішенню буде присвячене магістерське дослідження.

Крім комплексного обґрунтування стратегії розвитку міста Бердянськ Запорізької області, у роботі буде приділено значну увагу питанням застосування проектного підходу як інструменту реального стратегічного розвитку.

## ***Т. Черкаська***

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

На сьогоднішній день сучасний етап соціально-економічного розвитку в Україні потребує поглиблення розуміння ролі бюджету в економічній системі держави, у період загострення соціально-економічних проблем, особливо актуальною є потреба щодо поліпшення прозорості і зрозумілості бюджету для громадськості.

За результатами заходів, організованих та проведених Державною фінансовою інспекцією України за участю Мінфіну та за підтримки міжнародних організацій, відбулося поширення реформ у сфері державного внутрішнього фінансового контролю на регіональний рівень. Саме тому Державною фінансовою інспекцією України ініційовано доручення Кабінету Міністрів України щодо утворення до 1 січня 2013 р. та забезпечення функціонування структурних підрозділів внутрішнього аудиту на рівні обласних державних адміністрацій. У відповідності до вимог абз. 2 п. 1 Порядку № 1001 та на виконання доручень Кабінету Міністрів України від 12.09.2012 р. № 35329/1/1-12, від 12.03.2013 р. № 6602/1/1-13 з 1 січня 2013 р. розпочато діяльність із внутрішнього аудиту в міських держадміністраціях.

Станом на 20.01.2014 р. у структурі 27 обласних державних адміністрацій утворено підрозділи внутрішнього аудиту (введено відповідні посади чи покладено обов'язки на відповідних працівників). Наразі в цих органах діяльність із внутрішнього аудиту знаходиться на стадії становлення, ними вживаються заходи щодо укомплектування підрозділів. У 18 облдержадміністраціях розроблено внутрішні документи з питань проведення внутрішнього аудиту – положення про підрозділи, посадові інструкції працівників, порядки проведення внутрішнього аудиту тощо.

Економічні передумови діяльності внутрішнього аудиту в бюджетних

установах обумовлюються загальним становищем України сьогодні, нестабільність законодавства, фінансові кризи, ріст податкових зборів, дефіцит бюджету – усе це ознаки молоді ринкової економіки. Для бюджетних установ, які фінансуються безпосередньо з Державного або місцевого бюджетів, а також можуть одержувати кошти з інших спеціальних джерел, внутрішній аудит необхідний і актуальний, як інструмент внутрішнього контролю всіх напрямків життєдіяльності й функціонування господарюючого суб'єкта.

Актуальність формалізації процесу аудиту ефективності полягає у необхідності науково обґрунтованого розмежування дій щодо організації його проведення, визначати часові межі кожного етапу процесу аудиту ефективності, здійснювати якісний контроль за його проведенням.

Процес проведення аудиту складається з чотирьох етапів:

- 1) планування аудиту;
- 2) підготовка програми проведення аудиту;
- 3) перевірка ризикових операцій фінансово-господарської діяльності суб'єкта господарювання, за допомогою обраних методів (до складу яких належать перевірка, аналіз, письмове пояснення, анкетування, звіряння, обстеження, тестування, експертиза);
- 4) звітування про результати аудиту, за результатами якого готуються висновки щодо оцінювання рівня управління фінансово-господарською діяльністю суб'єкта господарювання, виходячи з істотності їх впливу на фінансово-господарську діяльність.

За своєю сутністю внутрішній аудит є новою перспективною формою державного фінансового контролю, відмінними рисами організації якої на практиці є: системність, під якою слід розуміти охоплення всіх функцій державного внутрішнього фінансового контролю (контрольної, аналітичної, синтетичної); всеосяжність, яка передбачає вихід на конкретні пропозиції щодо підвищення ефективності діяльності підконтрольних об'єктів та моніторинг виконання пропозицій та рекомендацій.

Основною метою діяльності внутрішнього аудиту в органах державного і комунального секторів є надання керівникові установи об'єктивних і незалежних висновків та рекомендацій щодо:

- 1) функціонування системи внутрішнього контролю та її удосконалення;
- 2) удосконалення системи управління;
- 3) запобігання фактам незаконного, неефективного та не результативного використання бюджетних коштів;
- 4) запобігання виникненню помилок чи інших недоліків у діяльності центрального органу виконавчої влади, територіального органу, установи.

Серед головних завдань аудиту ефективності і є проведення контролю за раціональним та ефективним використанням бюджетних коштів.

На нашу думку, аудит ефективності бюджетних програм є важливою складовою державного фінансового контролю при застосуванні програмно-цільового методу формування бюджету. Проведення незалежного державного аудиту є ефективним вирішенням реалізації програм економічного і соціального розвитку, що забезпечить глибокий аналіз ефективності витрачання бюджетних коштів, якості фінансового менеджменту, об'єктивну, незалежну та публічну оцінку результатів соціально-економічного розвитку держави.

При створенні сучасної системи державного внутрішнього фінансового контролю необхідно враховувати особливості державного управління, адміністративно-територіального устрою, а також загальні принципи і пріоритети економічної й фінансової політики. Варто пам'ятати, що реформування системи державного внутрішнього фінансового контролю потребує певного часу та зусиль усіх його учасників.

В Україні для покращення стану аудиторської діяльності та розвитку професії повинні бути встановлені більш жорсткі вимоги щодо якості аудиту та аудиторських послуг, створена ефективна система контролю якості та підвищення кваліфікації аудиторів.

*Н. Чернишева*

### **ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ДІЯЛЬНОСТІ ОБЛАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

Головне управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області складається з 12 управлінь, одного відділу, сектору з питань запобігання та протидії корупції, а також головного спеціаліста з питань режиму секретності. Територіальних управлінь Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області налічується 46.

Під час проходження стажування у відділі організаційно-інформаційної роботи управління організаційно-інформаційної роботи, з обслуговування та розгляду звернень громадян головного управління Пенсійного фонду України (далі – відділ) та згідно з планом стажування увага приділялась діяльності відділу. Відділ займається, по-перше, узагальненням матеріалів, наданих управліннями та відділами головного управління та підвідомчими управліннями, по-друге, наданням практичної і методичної допомоги управлінням Пенсійного фонду в районах, містах, районах у містах, а також у містах та районах області з питань проведення організаційної та інформаційної роботи для подальшого інформування Пенсійного фонду України, Дніпропетровської обласної державної адміністрації, органів місцевого самоврядування. Також відділ

здійснює висвітлення реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян. Особливо треба зазначити, що однією з головних задач відділу є підтримка позитивного іміджу Пенсійного фонду, організація його ефективної взаємодії із засобами масової інформації та зв'язки з громадськістю.

Важливо відмітити, що фахівцями відділу проводиться велика за обсягом робота, наприклад, у 2013 р. в електронних та друкованих засобах масової інформації розміщено 7 185 матеріалів. Але не завжди досягається той результат, на який розраховували, тобто результатом діяльності відділу може бути саме зменшення кількості звернень громадян в різноманітних формах. Зараз відбувається протилежний процес. Наприклад, тільки на особистий прийом до підвідомчих управлінь у 2013 р. звернулося 397 542 громадянина, не враховуючи письмових звернень та звернень, що надійшли з багатоканальної телефонної лінії контакт-центру «Гаряча лінія Дмитра Колеснікова».

Можливі причини цього в загальному соціально-економічному вимірі – це недосконала пенсійна система (відсутність уніфікації пенсійного законодавства, про яке вже говорять не один рік, повільна реалізація пенсійної реформи, у тому числі у зв'язку зі збільшенням пенсійного віку тощо). Але під час стажування була можливість звернути увагу на більш вузький аспект діяльності відділу, а саме на збільшення інформаційності та роз'яснювальної роботи з громадянами. Тобто, можна сказати, що в даному випадку велика кількість звернень є ознакою недостатньої інформованості громадян та слабого зв'язку Пенсійного фонду з громадянами.

Сучасність вимагає посилення ролі інформаційно-роз'яснювальної роботи з пенсіонерами, роботодавцями та застрахованими особами через збільшення обсягів соціальної реклами, використання прогресивних інформаційних технологій.

З чим стикається відділ під час організації проведення інформування населення через засоби масової інформації:

1. Більшість телеканалів міста є приватними, які не зацікавлені у трансляванні соціальних реклам. Сплатити послуги транслявання коштом Пенсійного фонду не є можливим. Основне навантаження на висвітлення діяльності органів Пенсійного фонду області лягає на 51 Державний телеканал, але ефірне покриття не розповсюджується на всю територію Дніпропетровської області;

2. Деякі друковані видання теж вимагають сплати за інформацію, яку будуть друкувати на сторінках своїх газет (це теж обмежує розширення доступу до інформаційних матеріалів з пенсійних питань);

3. Як можна посилатись на сайт Головного управління, якщо підключення до Інтернету має дуже і дуже обмежена кількість пенсіонерів (в основному, в заможних родинах з дітьми та й ще у великих

містах). А в «прожитковому кошику» не передбачено придбання комп'ютеру, підключення до Інтернету та сплата за його користування.

Для вирішення зазначених проблем необхідна підтримка з боку держави та органів місцевого самоврядування, а саме:

- розробити систему компенсації приватним телеканалам за розміщення програм соціального спрямування;

- включити до переліку вимог визначення пріоритетності надання ліцензії та виділення кращих частот для трансляції пункт про наявність деякого проценту ефірного часу для передач, реклам соціального характеру;

- розробити зв'язок з телефонними операторами мобільного зв'язку для інформування громадян через мобільні телефони (у вигляді СМС);

- виготовляти для розповсюдження в Ощадбанках та місцях отримання пенсій інформаційні матеріали щодо пенсійного забезпечення;

- проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед населення з питань пенсійного забезпечення по телебаченню та радіо в рейтинговий час на місцевих каналах.

Усе вищезазначене може сприяти покращенню не тільки проведення інформаційної роботи, а й зменшенню кількості звернень громадян до органів Пенсійного фонду, судових органів.

## *I. Шалан*

### **ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ПРАВОВИЙ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТИ**

Соціально-економічна та політична трансформація українського суспільства посилила вимоги до публічної служби в країні. Сьогодні, в умовах децентралізації та модернізації всієї системи публічного управління та в контексті забезпечення курсу України на європейську інтеграцію і наближення державної служби й служби в органах місцевого самоврядування до європейських стандартів, вимог і правил, професіоналізація останньої потребує особливої уваги як з боку науковців, так і з боку самих публічних службовців.

Відповідно до Концепції адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів ЄС, схваленої указом президента України від 05.03.2004 р. № 278, адаптація служби до стандартів ЄС має здійснюватися, зокрема, за такими пріоритетними напрямками [6]: вдосконалення правових засад функціонування державної служби; її професіоналізація; вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики публічних службовців. Професіоналізація публічної служби завжди була і буде одним із пріоритетів кадрової політики держави.

Згідно зі Стратегією державної кадрової політики [8] професіоналізація діяльності публічних службовців, зокрема, публічно-адміністративної еліти в країні, здійснюється на основі створення загальноосвітнього комплексу, центром якого є загальнодержавна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів всіх рівнів. Починаючи з 2012 р. і до 2 вересня 2014 р. до цієї системи входило і навчання Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», але відповідним указом Президента України П. Порошенка «Про припинення функціонування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації» від 02.09.2014 р. № 702/2014 зазначений резерв був ліквідований [20].

Але слід зазначити, що ефективність публічної служби забезпечується не тільки конструктивно визначеними стратегічними цілями та пріоритетами або якісно розробленими рішеннями та обґрунтованими діями щодо їх реалізації, а й значною мірою залежить від самих службовців, їх здатності виконувати свої функції на високому професійному рівні, і, що також є дуже важливим, – від їх мотивації працювати якнайкраще.

Сьогодні, враховуючи наслідки політичної та соціально-економічної кризи і воєнних подій, що відбуваються в країні протягом останнього року, ще гостріше відчувається необхідність підготовки нової генерації висококваліфікованих публічних службовців, спроможних ефективно і в найкоротші строки реалізувати необхідні реформи. У цьому контексті значно підвищується роль кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. В останні роки активізувалися наукові дослідження з пошуку нових підходів та механізмів у сфері управління персоналом органів місцевого самоврядування. Значну увагу науковці приділяють ефективному добору кадрів та їх професіоналізації, зокрема, із застосуванням професійних стандартів, а також через реалізацію системи підготовки та підвищення їх кваліфікації [4; 19]. Але практика свідчить, що підвищення рівня професійної компетентності тільки на основі навчання не дає очікуваного результату без застосування функції мотивації. Людина може мати необхідні професійні знання та навички, але не хоче (або не може) використовувати їх на практиці в умовах відсутності мотиваційних чинників.

Обґрунтуванню шляхів ефективного управління персоналом, розвитку систем професіоналізації та мотивації публічних службовців, зокрема, на засадах компетентнісного підходу, правовому та організаційно-управлінському забезпеченню їх діяльності присвячені праці зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: Н. Артеменко, Ю. Богатікова, Ю. Битяк, О. Виханського, О. Воронько, Дж. К. Грейсон, С. Дубенко, Т. Желюк, Б. Колеснікова, А. Колот, С. Краснопорова, Є. Курасова, М. Лахіжі, Н. Липовської, В. Мартиненко, А. Маслоу, О. Мельникова,

М. Мескон, Т. Мотренка, О. Оболенського, О. Пархоменко-Куцевіл, Л. Пашко, О. Петренко, В. Полтавського, М. Рудакевича, С. Сєрьогіна, В. Сороко, О. Тертишної, Ю. Шарова, І. Шпекторенка.

Питанням лідерства та управлінської еліти в системі публічного управління, обґрунтуванню підходів і механізмів їх впливу на еволюцію суспільства через соціально-психологічні й мотиваційні чинники професіоналізації діяльності, формуванню належної організаційної культури присвячені праці Н. Виноградової, Н. Гончарук, Т. Маматової, Е. Макаренка, А. Михенка, Н. Сєрьогіної, Е. Сєргієнка та інших авторів. Але, на цей час питання професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування на основі підвищення рівня мотивації працівників є недостатньо дослідженими і набувають особливого значення, оскільки тільки вмотивовані публічні службовці (посадові особи місцевого самоврядування) можуть сформувати професійну й високоефективну службу на користь громадам і країні в цілому.

За результатами стажування було визначено мету дослідження, яка полягає в аналізі нормативно-правових та організаційно-управлінських засад професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування та розробленні відповідних пропозицій щодо забезпечення професійного розвитку публічних службовців – посадових осіб місцевого самоврядування – на основі мотиваційних чинників.

Для досягнення зазначеної мети нами буде проаналізовано понятійно-категоріальний апарат у сфері дослідження, для чого буде розглянуто сутність поняття «служба» та її тлумачення крізь призму реалізації суспільно-корисної діяльності; визначено роль професіоналізації публічної служби у підвищенні ефективності управлінської діяльності та в контексті її реформування згідно з європейськими стандартами, вимогами та правилами; здійснено аналіз сучасного стану та проблем правового та організаційно-управлінського забезпечення професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування; вивчено зарубіжний та вітчизняний досвід професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а також досвід та актуальні проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в сучасних умовах; досліджено сутність професійних стандартів та профілів професійної компетентності посад та їх роль у підвищенні професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування; охарактеризовано мотиваційну складову діяльності публічних службовців та її роль у професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування; сформульовано напрями вдосконалення системи мотивації та розроблено пропозиції щодо підвищення мотивації працівників органів місцевого самоврядування до здійснення діяльності на високому професійному рівні.

Результати дослідження можуть бути застосовані у практичній діяльності посадових осіб – працівників органів місцевого

самоврядування в Україні. Основні положення та висновки можуть бути корисними у подальших дослідженнях, пов'язаних із удосконаленням системи професіоналізації та мотивації діяльності публічних службовців, а також для забезпечення результативності та ефективності місцевого самоврядування в Україні, наближення його до європейських стандартів, вимог та правил.

### Список використаної літератури

1. Про місцеве самоврядування в Україні : закон України від 21.05.1997 р. № 280 // Відом. Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

2. Про службу в органах місцевого самоврядування : закон України від 07.06.2001 № 2493-III (редакція від 01.04.2014, підстава 1166-18) // Відом. Верховної Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175.

3. Про ратифікацію Європейської хартії місцевого самоврядування : закон України № 452/97-ВР від 15 липня 1997 р. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_036](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_036). – Загол. з екрану.

4. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій: указ Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95.

5. Про Комплексну програму підготовки державних службовців : указ Президента України від 9 листоп. 2000 р. № 1212/200 [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу: <http://idis.guds.gov.ua:8000/weg/3.html>. – Назва з екрану.

6. Про Концепцію адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського Союзу: указ Президента України від 05.03.2004 р. № 78/2004. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

7. Про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, указ Президента України від 30 травня 1995 р. №398/95. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

8. Про Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр.: указ Президента України від 01 лютого 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

9. Про внесення зміни до п. 1 постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 1994 р. № 423: постанова Кабінету Міністрів України від 10 червня 2009 р. № 572. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

10. Про доповнення Положення про прийом слухачів до Національної академії державного управління при Президентові України: постанова Кабінету Міністрів України від 1 липня 2009 р. № 655. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

11. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і



посадових осіб місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

12. Про затвердження Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників: постанова Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 р. № 789. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

13. Про затвердження Типового положення про проведення атестації посадових осіб місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 26 жовт. 2001 р. № 1440 [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу: <http://lawua.info/jurdata/dir253/dk253517.htm>.

14. Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 24 жовт. 2001 р. № 1386 [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу: <http://www.ua.zakon.com/document/spart23/inx23386.htm>.

15. Про заходи щодо вдосконалення професійного навчання керівників і спеціалістів центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, органів військового управління Збройних Сил з питань воєнної безпеки та оборони держави : постанова Кабінету Міністрів України від 16 листоп. 2002 р. № 1749. – Режим доступу: <http://idis.guds.gov.ua:8000/weg/3.html>.

16. Про фінансове забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування та органів військового управління Збройних Сил : постанова Кабінету Міністрів України від 14 лип. 1999 р. № 1262 [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?reg=1262-99-%EF>. – Назва з екрану.

17. Про затвердження Порядку конкурсного відбору навчальних закладів для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за державним замовленням наказ Голодержслужби України від 23 лютого 2009 р. № 49.

18. Про затвердження Типового профілю професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальних вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади: наказ Нацдержслужби України від 16 травня 2012 р. № 91. – Режим доступу: [http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=583766&cat\\_id=581194](http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=583766&cat_id=581194).

19. Порядок підвищення рівня професійної компетентності державних службовців: наказ Нацдержслужби України від 6 квітня 2012 р. № 65. – Режим доступу: [http://nads.gov.ua/control/uk/publish/836&at\\_id=2513](http://nads.gov.ua/control/uk/publish/836&at_id=2513).

20. Про припинення функціонування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»: указ Президента України від 02.09.2014 р. № 702/2014. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/18042.html>.

*Ю. Щетко*

## **РОЗВИТОК АМБУЛАТОРНОЇ ПАЛІАТИВНО-ХОСПІСНОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ (НА ПРИКЛАДІ МІСТА ПАВЛОГРАД)**

Паліативна допомога є важливою складовою системи охорони здоров'я та соціального захисту громадян України і забезпечує реалізацію прав пацієнтів на гідне завершення життя та максимальне зменшення болю і страждань [1]. Найважливішими завданнями паліативної допомоги є ефективно знеболення та усунення розладів життєдіяльності, а також визначення потреб пацієнтів та членів їхніх родин, що дозволить надати максимальну допомогу у подоланні критичної ситуації. Щороку в Україні помирає близько 800 тисяч осіб, з них майже 90 тисяч через онкологічні захворювання, близько 10 тисяч від туберкульозу. За даними ВООЗ, близько 60 % невиліковно хворих потребують паліативної допомоги, зокрема, дорослих і дітей в термінальних стадіях онкологічних і серцево-судинних захворювань, СНІДу і туберкульозу, хворих з важкими травматичними і дегенеративними ураженнями головного і спинного мозку, периферичної нервової системи і опорно-рухового апарату, інвалідів та людей похилого віку тощо [1; 2].

Отже, в Україні, щорічно близько 500 тисяч хворих потребують професійної паліативної та хоспісної допомоги (далі - ПХД). Окрім того, члени сім'ї паліативних пацієнтів також потребують професійної допомоги. Таким чином, разом щороку в Україні близько 1,5 млн. осіб (хворих та найближчих родичів) потребують паліативної допомоги [3].

Особливої актуальності надає проблемі розвитку ПХД загроза розвитку епідемій: ВІЛ-інфекції/СНІДу, ВІЛ-асоційованого туберкульозу, хронічного МЛС туберкульозу, гепатитів В і С тощо, які зумовлюють необхідність паліативного догляду та хоспісної допомоги значної частини населення працездатного віку.

Сьогодні лише до 10 % паліативних хворих мають доступ до адекватної ПХД у лікувальних закладах. Тільки 5 % хворих помирають в медичних закладах, де отримують необхідну спеціалізовану медичну допомогу, адекватне знеболення і професійний догляд. Близько 85 % таких хворих помирають вдома наодинці, страждаючи від болю, депресії, інших симптомів хвороби, відсутності необхідного знеболення, належного догляду, соціально-психологічної допомоги.

Первинна паліативна допомога – це паліативна допомога, яка надається паліативним хворим на первинному рівні надання медико-санітарної допомоги в амбулаторно-поліклінічних (ПМСД) умовах або вдома лікарями загальної практики-сімейної медицини, дільничними лікарями та лікарями-спеціалістами поліклінік [1; 3].

Так, у м. Павлоград Дніпропетровської області з 1 грудня 2011 р. розпочав функціонувати комунальний заклад «Центр первинної медико-санітарної допомоги м. Павлоград», до якого прикріплено майже 77 тис. населення міста. Також, у м. Павлограді проживає 112 тис. населення, третину з них обслуговують медико-санітарні частини, які підпорядковуються МОЗ і які до сих пір не включені у єдиний медичний простір процесу реформування.

Для покращення діяльності відділу охорони здоров'я Павлоградської міської ради з питань ПХД населенню необхідно вдосконалити нормативно-правову базу, а саме: Наказ МОЗ України № 463 «Про затвердження заходів щодо розвитку паліативної допомоги в Україні на 2009 – 2010 рр.»; Рішення колегії МОЗ України «Розвиток хоспісної та паліативної допомоги»; Наказ МОЗ України № 483 «Про затвердження Примірного положення про лікарню «Хоспіс» (відділення, палату паліативного лікування) для хворих на туберкульоз»; проект Наказу МОЗ «Про організацію діяльності та функціонування закладу охорони здоров'я особливого типу «Хоспіс», відділення/палати паліативної та хоспісної медицини та спеціалізованої мультидисциплінарної мобільної бригади паліативної допомоги «Хоспіс вдома»; забезпечити підготовку медичних і соціальних працівників з питань ПХД у НМАПО ім. П. Л. Шупика [4;6].

Для розвитку системи амбулаторної паліативної допомоги у м. Павлоград також можна запропонувати:

1) Виділити фінансування для підготовки дільничних та сімейних лікарів, мультидисциплінарних бригад, хоспісів на дому, поліклінік, кабінетів болю, лікарів фахівців, денних хоспісів.

2) Відкрити у м. Павлоград хоспіс (25 – 40 ліжок) для хворих в термінальній стадії життя, в тому числі спільно з ТЧХУ та іншими благодійними організаціями і фондами.

3) Запровадити організаційну структуру служби ПХД в м. Павлоград:  
- паліативна допомога вдома медпрацівниками ПМСД та виїзними (мобільними) бригадами ПХД;

- система стаціонарної паліативної допомоги (палати, ліжка);  
- організація психологічної та соціальної допомоги, духовної (душпастирської) опіки пацієнтів та членів їх родин на всіх етапах процесу паліативної допомоги;

- здійснення медичної, консультативної, соціальної, психологічної та організаційно-методичної допомоги: робота по виявленню контингенту паліативних хворих, взяття їх на облік; організаційно-методична та

інформаційна робота; організація первинного візиту до хворого виїзної служби для визначення об'єму медичної, соціальної, психологічної та інших видів допомоги хворому та його близьким; складання навчальних програм, відбір, навчання персоналу хоспісу, волонтерів; робота з персоналом хоспісу, організація виїзних команд ПХД, груп психологічної підтримки, створення умов для персоналу, щоб зняти психоемоційне перевантаження; надання соціальної допомоги пацієнтам та їх близьким.

### Список використаної літератури

1. Губський Ю. І., Сердюк В. Г., Царенко А. В., Якименко О. І., Скрипник О. О., Солоп Л. Л., Коноваленко О. А., Винницька М. О. Правове регулювання надання медичної допомоги в Україні. – В кн.: Медичне право в Україні: проблеми становлення та розвитку. Матер. І Всеукраїнської науково-практ. конф. – м. Львів, 19–20.04.2007 р. – С. 105–112.

2. Government and NGOs cooperation to improve of palliative care specialists' education and training in Ukraine. /Tsarenko A., Gubskiy Yu., Tchaykovska V., Stadnyuk L., Serdiuk V., Martynyuk-Gres' S. //11th Congress of the European Association for Palliative Care. 7 – 10.05.2009. Abstracts. – Austria. Vienna, 2009, p.149.

3. Актуальні питання надання паліативної та хоспісної допомоги в Україні. Матеріали Першої науково-практичної конференції // Ред. Ю.В.Вороненко, Ю.І.Губський: Наукове видання. – Київ, 2012. – 280 с.

4. Про затвердження заходів щодо розвитку паліативної допомоги в Україні на 2009–2010 роки»: Наказ МОЗ України № 463 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.niisp.gov.ua](http://www.niisp.gov.ua).

5. Про затвердження Примірного положення про лікарню «Хоспіс» (відділення, палату паліативного лікування) для хворих на туберкульоз: Наказ МОЗ України № 483 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.niisp.gov.ua](http://www.niisp.gov.ua).

6. Про організацію діяльності та функціонування закладу охорони здоров'я особливого типу «Хоспіс»: Проект наказу МОЗ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.moz.gov.ua](http://www.moz.gov.ua).

*С. Яковець*

### ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний період розвитку українського суспільства характеризується як перехід до ринкової економіки, яка втілює пріоритет інтересу сфери послуг. Забезпечення ж захисту інтересів працівника досягається за умов ринкової економіки шляхом правового регулювання. Саме за допомогою такого способу можна добитися високої економічної

ефективності виробництва у суворому співвідношенні з реальними та дієвими соціальними гарантіями. Тому основним правовим засобом регулювання трудових відносин, засобом здійснення соціальної політики є трудове законодавство.

Соціально-економічне реформування суспільства, прагнення держави рухатися демократичним шляхом розвитку на першій план висунули завдання створення сучасної національної правової системи. В Україні здійснюється реформування багатьох сфер суспільного життя, активно провадиться правова реформа. Динамізм суспільного розвитку спонукає, насамперед, до необхідності адекватних змін у правовому регулюванні трудових відносин. Це закономірне явище, оскільки, як свідчить світовий досвід, усі економічні успіхи ґрунтуються на трудовій діяльності людей, яка здійснюється, як правило, на договірних засадах і має різні способи і форми реалізації. Природно потребують дослідження відносини по застосуванню праці в діяльності суб'єктів різних організаційно-правових форм господарювання.

Необхідною умовою становлення та розвитку правової держави, впровадження ринкових форм господарювання і принципів соціально-орієнтованої економіки є формування нових демократичних інститутів. Тому нагальною стає проблема реформування трудового законодавства України в сучасних умовах.

Трудові правовідносини були предметом вивчення і відповідного наукового розвитку як відомих вчених та науковців радянського періоду, зокрема, М.Г. Александрова, В.С. Андреева, Б.К. Бегічева, Л.Я. Гінцбурга, С.О. Іванова, Д.А. Колбасіна, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського, О.С. Пашкова, О.В. Смірнова, так і вітчизняних – М.Й. Бару, В.С. Венедиктов, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.М. Барабаш, Н.М. Болотіна, Я.І. Безугла, І.С. Гончарова, В.Я. Гоц, І.В. Зуб, Л.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, Т.І. Чанишева, В.Г. Рогань, Б.С. Стичинський, Л.А. Сироватська, С.І. Спріндіс, О.Я. Ярошенко та багато інших.

Дійсно, проблеми трудових правовідносин для того часу в основному розглядалися з точки зору їх поняття, класифікації, умов і підстав виникнення і без врахувань умов ринкових відносин, утвердження свободи трудового договору, а отже, істотно нового змісту трудових правовідносин. Але ці правовідносини не можуть адаптуватись до сучасних умов.

На сьогодні реформування трудового законодавства України продовжується. Основні пріоритети державної політики в цій сфері визначені у проекті Трудового кодексу України, який знаходиться на стадії повторного другого читання, більш, ніж 5 років, не прийнятий через політичні, економічні, організаційні, ментальні причини, які потребують окремого дослідження.

Підсумовуючи вищенаведене, можна зазначити, що основними питаннями трудового права України в сучасних умовах, які потребують вирішення у 2014–2015 рр., є:

- необхідність прийняття нового Трудового кодексу України;
- сучасні державні гарантії забезпечення права на працю і проблеми реалізації соціального партнерства, з урахуванням кризи;
- удосконалення системи органів представництва трудового колективу;
- розв'язання трудових щодо відповідності чинному законодавству, яке регулює порядок вирішення трудових спорів між працівниками і роботодавцями, існуючим суспільним відносинам, а в деяких випадках – і Конституції України, чим порушується стаття 8 Конституції України, яка встановила правило, за яким закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні їй відповідати.

Для розв'язання зазначених проблем у 2014–2015 рр. необхідно спрямувати зусилля на:

- прийняття проекту Трудового кодексу України із врахованими змінами законодавства, вже імплементованими до тексту Кодексу Законів про Працю України у 2006–2011 рр.;
- ратифікацію Україною Конвенції про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 на законодавчому рівні та виконання на практиці Генеральної, галузевих та регіональних колективних угод для визначення нормального і фактичного стану в системі зайнятості населення та безробіття – виконавчому;
- законодавчо введення імперативу (вимоги) стосовно укладання колективних угод та контролю за цим;
- врегулювання питання про момент виникнення індивідуального трудового спору, оскільки відповідні норми в чинному Кодексі законів про працю України відсутні. У новому трудовому законодавстві доцільно відмовитися від обов'язкового поновлення працівника на роботі у випадку, коли судом буде встановлено, що його звільнено з роботи незаконно. Тому можливо встановити диспозитивну норму, за якою за бажанням працівника суд може прийняти рішення або про його поновлення на роботі, або про виплату відповідної компенсації без поновлення на роботі. Для цього потрібно встановити перелік порушень закону при звільненні, що можуть слугувати підставою для поновлення працівника на попередній роботі або для виплати відповідної компенсації.

Разом з тим, гальмування прийняття нового Трудового кодексу України не дозволяє зробити остаточні висновки про внесені зміни щодо відповідності їх європейським стандартам, а перманентна політична і сучасна фінансово-економічна кризи за умови неподолання вітчизняної корупції обмежують підстави для оптимізму.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Матеріали  
науково-практичної конференції  
за результатами стажування слухачів  
спеціальності «Державне управління»  
(15 жовтня 2014 р., м. Дніпропетровськ)

В авторській редакції.

Комп'ютерний оригінал-макет *О.М. Рудіка*

---

Підписано до друку 17.12.2014. Формат 60x84 1/16. Папір № 1. Ум. друк. арк. 6,04.  
Обл.-вид. арк. 6,01. Тираж 100 пр.

---

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління  
при Президентові України

Україна, 49044, Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29  
Свідоцтво про державну реєстрацію  
ДК № 1743 від 06.04.04